Supplemento ordinario alla " Gazzetta Ufficiale " n. 67 del 13 marzo 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Martedì, 13 marzo 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 886-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1627.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane del Vercellese e della Valsesia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1628.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti la lavorazione del sughero e dalle imprese artigiane filigraniste della provincia di Genova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1629.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese artigiane molitorie della provincia di Cuneo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1630.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese molitorie artigiane della provincia di Parma.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1631.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione delle provincie di La Spezia, Padova, Parma, Rovigo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1632.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Gorizia, Udine, Vicenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1633.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali delle provincie di Brescia e Sondrio.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1627.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane del Vercellese e della Valsesia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per il Vercellese e la Valsesia:

— il contratto collettivo 22 luglio 1958, per i dipendenti da aziende artigiane, stipulato tra l'Unione Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, cui ha aderito, in data 5 agosto 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L.;

— l'accordo collettivo 27 luglio 1959, aggiuntivo al predetto contratto 22 luglio 1958, per i dipendenti da aziende artigiane e stipulato tra le medesime parti;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Vercelli, in data 15 maggio 1960, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati, per il Vercellese e la Valsesia:

— il contratto collettivo 22 luglio 1958, relativo ai dipendenti da aziende artigiane;

— l'accordo collettivo 27 luglio 1959, aggiuntivo al predetto contratto 22 luglio 1958;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purché compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate nel contratto e nell'accordo di cui al primo comma, del Vercellese e della Valsesia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte di conti, addì 21 *febbraio* 1962
Atti del Governo, registro n. 143, *foglio n.* 182. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 22 LUGLIO 1958 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL VERCELLESE E DELLA VALSESIA

Addì ventidue del mese di luglio dell'anno millenovecentocinquantotto, in Vercelli,

tra

l'UNIONE ARTIGIANI della Provincia di Vercelli, rappresentata dal sig. *Rolando Mauro,* perito industriale, nella sua qualità di presidente,

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Vercelli, rappresentata dal sig. *Ghisio Francesco,*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Data Giovanni,*

si è stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro da valere per i dipendenti delle AZIENDE ARTIGIANE del Vercellese e della Valsesia.

OPERAI

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare all'operaio, per iscritto, la categoria alla quale è assegnato nonchè la relativa paga.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio avviene con un periodo di prova della durata di sei giornate lavorative. Durante tale periodo le parti hanno diritto di risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità. L'operaio non confermato in servizio o che si dimetta durante il periodo di prova avrà diritto pagamento delle ore di lavoro effettuate.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

Il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 3.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

UOMINI

Specializzati: Sono coloro che compiono lavori od operazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche, conseguite con adeguato tirocinio.

Qualificati: Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali capacità tecnico-pratiche.

Comuni: Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con il periodo di prova o sono di aiuto ad operai di categoria superiore.

Manovali: Sono coloro che compiono lavori di trasporto, carico e scarico, di pulizia ed analoghi lavori di fatica.

DONNE

1ª *Categoria*: Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche.

2ª *Categoria*: Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenza conseguibili con breve tirocinio.

3ª *Categoria*: Sono le operaie addette ai lavori di pulizia o di semplice manovalanza.

Art. 4.

CUMULO DI MANSIONI

L'operaio al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che, sia pure in via temporanea, vengono assegnate mansioni diverse inerenti a categorie superiori alla sua, avrà diritto alla retribuzione superiore.

L'operaio che per almeno trenta giorni consecutivi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria avrà diritto alla categoria superiore.

Nel caso in cui l'operaio venga adibito a mansioni inferiori alla categoria di appartenenza, il suo trattamento economico non potrà subire alcun peggioramento.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le deroghe e limitazioni previste dalle disposizioni in vigore.

Art. 7.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, se il lavoratore è trattenuto in Azienda, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che superi 15 giorni, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo a cui ha diritto l'operaio deve normalmente coincidere con le domeniche.

Art. 9.

DONNE E MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) Tutte le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi;

b) Le festività nazionali (25 aprile. 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

c) Le seguenti festività civili: Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, Ss. Pietro e Paolo, Assunzione di M. V., Ognissanti, Immacolata Concezione, S. Natale, Santo Stefano, il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede l'Azienda. Le parti convengono di estendere alle festività di cui al punto *b*) e *c*) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le otto ore giornaliere.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 10.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto e autorizzato secondo le norme di legge in vigore.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario e festivo sono le seguenti:

1) Lavoro straordinario diurno: 25%

2) Lavoro notturno: 25%

3) Lavoro straordinario notturno: 60%

4) Lavoro festivo: 40%

5) Lavoro straordinario festivo: 55%

Le percentuali di cui sopra sono computate sulle retribuzioni di fatto.

Art. 12.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire all'operaio un guadagno di cottimo non inferiore al 10 % del minimo di paga base.

Nel caso in cui l'operaio non riesce a conseguire il minimo di cottimo previsto, l'Azienda integrerà la retribuzione fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'operaio in forza presso l'Azienda, in occasione della ricorrenza natalizia ha diritto ad una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle ultime due settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere dato un acconto quindicinale pari al 90% della retribuzione spettante.

La retribuzione verrà consegnata con busta e prospetto paga come previsto dalla legge n. 4 del 5 gennaio 1953.

Art. 15.

FERIE

Il periodo feriale verrà corrisposto ai dipendenti nella misura seguente:

giorni 6 (ore 48) per il 1° anno di anzianità;

giorni 10 (ore 80) per anzianità dal 2° anno al 5° anno;

giorni 12 (ore 96) per anzianità dal 6° anno in avanti.

Il riposo feriale ha carattere continuativo.

Le festività previste dall'art. 10 non sono computabili agli effetti della durata delle ferie ma si dovrà dar luogo al pagamento delle festività stesse.

Le giornate di ferie si intendono ragguagliate a 8 ore di retribuzione globale di fatto, comprensiva, per i lavoratori a cottimo, della media di guadagno realizzato nelle ultime due settimane.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetta il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 16.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'operaio sarà concesso, in caso di matrimonio, un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi.

Tale periodo sarà anticipatamente retribuito dalla Azienda in misura pari a 56 ore di retribuzione globale di fatto.

L'assegno posto a carico della Cassa Assegni Familiari, di cui all'accordo interconfederale 31 maggio 1941 sarà trattenuto e incamerato dall'Azienda.

Art. 17.

MATERNITÀ

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, e successive modifiche, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 18.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del servizio per adempiere agli obblighi di leva o per richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare. Entro tale termine l'operaio deve presentarsi al lavoro e in difetto si intenderà licenziato con diritto della indennità di anzianità, ma senza preavviso.

Per quanto non previsto dal seguente articolo valgono le disposizioni di legge.

Art. 19.

ASSENZE

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo casi di impedimento.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa fino a tre ore di retribuzione, il cui importo deve essere versato a favore dell'E.C.A.

Art. 20.

PERMESSI

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'Azienda senza autorizzazione.

Art. 21.

DIVIETI

E' proibito al dipendente di prestare la propria opera presso altri per eseguire lavori a carattere similare a quelli svolti dall'Azienda ove trovasi in servizio.

Art. 22.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa fino a un massimo di tre ore di retribuzione da versarsi a favore dell'E.C.A.;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento ai sensi dell'art. 24.

Art. 23.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione lo operaio che:

a) non si presenta puntuale al lavoro o abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo;

b) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

c) compia lavori per conto proprio senza autorizzazione;

d) contravvenga al divieto di fumare là dove è indicato con apposito cartello.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione dal lavoro per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe è dovuto all'E.C.A.

Art. 24.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1) *Licenziamento con preavviso e indennità di anzianità*:

In tale provvedimento incorre il dipendente che commette le seguenti infrazioni, elencate a titolo indicativo:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) danneggiamento colposo al materiale dell'Azienda;

c) rissa sul luogo di lavoro;

d) assenze ingiustificate prolungate oltre i cinque giorni consecutivi;

e) più volte recidivo in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 23.

2) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commette:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) furto nell'Azienda;

c) trafugamento di disegni o documenti dell'Azienda;

d) danneggiamento volontario al materiale della Azienda;

e) fumare, nonostante il divieto, dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità alle persone od alla sicurezza degli impianti.

Art. 25.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 24, o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni (48 ore di lavoro).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione relativa al periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 24, punto 2), sarà corrisposta una indennità calcolata come segue:

a) dal 1° al 5° anno: 2 giornate (ore 16) di remunerazione globale di fatto per ogni anno di anzianità;

b) dal 6° al 10° anno: 3 giornate (ore 24) per ogni anno di anzianità;

c) oltre il 10° anno: 4 giornate (ore 32) per ogni anno di anzianità.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche dell'anzianità di servizio maturato in precedenza.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno si conteggiano in dodicesimi. Si calcolerà dodicesimo solo la frazione di mese oltrepassante il 15° giorno del mese.

La gratifica natalizia sarà computata nella retribuzione in una misura convenzionale dell'8% della retribuzione globale di fatto.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al dipendente dimissionario l'Azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sotto indicate calcolate sulle indennità previste all'art. 26:

a) il 25% per anzianità di servizio dal 1° al 10° anno compiuto;

b) il 50% per anzianità di servizio oltre il 10° anno;

c) nulla sarà corrisposto se si tratterà di un solo anno di servizio.

L'intero trattamento è dovuto agli eredi legittimi in caso di morte del dipendente o per dimissioni dovute a malattie, infortunio, matrimonio, gravidanza o puerperio, o a chi si dimette dopo il 60° anno di età se uomo o 55° anno di età se donna, e a chi trasferisce il suo domicilio in altro Comune.

Art. 28.

TRASFERTE

Agli operai in trasferta competerà il seguente trattamento:

1) il pagamento delle ore di viaggio e il rimborso delle spese effettive. Quando l'operaio effettua il viaggio con mezzi propri (bicicletta, moto, ecc.), l'Azienda corrisponderà, oltre le eventuali spese (benzina, ecc.) una maggiorazione del 20% del salario globale per le ore corrispondenti all'effettivo viaggio a titolo di indennità per logorio di mezzi personali di trasporto;

2) il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio.

Le spese di solo vitto possono essere sostituite, quando l'operaio è consenziente con una indennità di pasto pari al 50% della retribuzione giornaliera di fatto.

Si ha diritto al pasto serale o alla relativa indennità quando l'operaio non può far ritorno in sede prima delle ore 21.

Art. 29.

MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata all'Azienda entro tre giorni dalla data in cui si verifica l'assenza, facendo pervenire al datore di lavoro regolare certificato medico.

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

a) mesi sei per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

b) mesi otto per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Superati i termini sopra menzionati senza che il dipendente riprenda servizio s'intende risolto il rapporto di lavoro e l'Azienda corrisponderà al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Art. 30.

APPRENDISTATO

Contratto per apprendisti dipendenti dalle Aziende Artigiane del Vercellese e della Valsesia.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro disciplinato dalla legge 19 gennaio 1955 n. 25; ed il relativo regolamento. Il datore di lavoro è obbligato ad impartire nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè

possa conseguire la capacità tecnica per diventare « operaio qualificato ». La durata dell'apprendistato e la relativa retribuzione viene determinata dalla seguente

TABELLA

	ETÀ DI ASSUNZIONE 14-15 anni compiuti	16-17 anni compiuti	18-19 anni compiuti
1° semestre	5%	20%	30%
2° »	10%	25%	40%
3° »	15%	30%	50%
4° »	20%	35%	70%
5° »	30%	40%	80%
6° »	45%	60%	95%
7° »	55%	70%	
8° »	70%	80%	
9° »	85%	85%	
10° »	95%	95%	

Le percentuali di cui sopra si applicano nel modo seguente:

1) per gli apprendisti dai 14 ai 15 anni di età compiuti le percentuali verranno calcolate sulla base compresa fra i 18 e i 20 anni di età prevista per l'operaio qualificato e per le donne di 2ª categoria;

2) per tutti coloro che verranno assunti all'età di 16 anni compiuti ed oltre, le percentuali si calcoleranno sulla paga dell'operaio qualificato, e della donna di 2ª categoria con oltre 20 anni di età.

L'indennità di contingenza da corrispondersi è quella prevista per l'operaio qualificato e per la donna di 2ª categoria relativa all'età dell'apprendista.

Il presente articolo decorre dal 1° gennaio 1958.

Per le donne specificatamente non regolamentate dalla legge o dal presente contratto si intendono operanti quelle del contratto provinciale di cui fa parte il presente art. 30.

Art. 31.

SALARI

I nuovi minimi salariali conglobati, da applicarsi dal giorno della firma del presente contratto, comprensiva della paga base, rivalutazione salariale, indennità di mensa, indennità di contingenza in vigore al 30 maggio 1954 sono i seguenti:

OPERAI

1ª categoria: *Operai specializzati*

oltre i 20 anni di età	L.	165	orarie
dai 18 ai 20 anni di età	»	160	»

2ª categoria: *Operai qualificati*

oltre i 20 anni di età . . .	L.	148	orarie
dai 18 ai 20 anni di età	»	144	»
dai 16 ai 18 anni di età	»	138	»

3ª categoria: *Operai comuni o manovali specializzati*

oltre i 20 anni di età	L.	140	orarie
dai 18 ai 20 anni di età	»	130	»
dai 16 ai 18 anni di età	»	102	»
inferiori ai 16 anni di età . . .	»	80	»

4ª categoria: *Manovali comuni*

oltre i 20 anni di età	L.	130	orarie
dai 18 ai 20 anni di età	»	122	»
dai 16 ai 18 anni di età	»	95	»
inferiori ai 16 anni di età	»	65	»

DONNE

Operaie di 1ª categoria:

oltre i 20 anni di età . .	L.	124	orarie
dai 18 ai 20 anni di età . .	»	103	»
dai 16 ai 18 anni di età . .	»	96	»

Operaie di 2ª categoria:

oltre i 20 anni di età . . .	L.	117	orarie
dai 18 ai 20 anni di età . .	»	97	»
dai 16 ai 18 anni di età .	»	85	»
inferiore ai 16 anni di età . .	»	74	»

Operaie di 3ª categoria:

oltre i 20 anni di età . . .	L.	110	orarie
dai 18 ai 20 anni di età .	»	91	»
dai 16 ai 18 anni di età . . .	»	81	»
inferiore ai 16 anni di età .	»	64	»

Restano in vigore le norme relative alla corresponsione della indennità di caro pane e quelle relative alla scala mobile dell'indennità di contingenza oltre la data del 30 maggio 1954.

Art. 32.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° settembre 1958 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1959. Esso sarà rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 27 LUGLIO 1959 AGGIUNTIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO 22 LUGLIO 1958 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DEL VERCELLESE E DELLA VALSESIA

Addì ventisette luglio 1959 in Vercelli,

tra

l'UNIONE ARTIGIANI della Provincia di Vercelli, rappresentata e composta da: *Rolando* perito industriale *Mauro,* presidente, e dai vice presidenti *Banfo* cav. uff. *Carlo,* *Vercelli* perito industriale *Luigi;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Vercelli, rappresentata dal sig. *Francesco Ghisio;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Abbiate* cav. *Giovanni;*

esaminate alcune questioni di controversa interpretazione riguardanti l'art. 15 del Contratto collettivo di lavoro per i dipendenti degli Artigiani del Vercellese e della Valsesia, stipulato il 22 luglio 1958,

hanno concordato quanto segue:

1) Le dizioni « giorni dieci (ore 80) per anzianità dal 2° al 5° anno » e « giorni 12 (ore 96) per anzianità dal 6° anno in poi » significano che l'operaio acquisisce il diritto al godimento di giorni 12 di ferie dopo 5 anni e 365 giorni;

2) Sempre a proposito dell'art. 10, le parti affermano che le festività domenicali non sono computabili, come giornate di ferie.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
11 dicembre 1961, n. 1628.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti la lavorazione del sughero e dalle imprese artigiane filigraniste della provincia di Genova.

Visto l'art. 87, comma quinto, della costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Genova:

— l'accordo collettivo 28 maggio 1947, per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione del sughero, stipulato tra l'Associazione Artigiani ed il Sindacato Lavoratori Legno e Affini — C.G.I.L. —;

— L'accordo collettivo 12 settembre 1946, per la corresponsione dell'indennità di contingenza e relative integrazioni, ai lavoratori filigranisti artigiani, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 28 maggio 1947;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 21 e 28 della provincia di Genova, rispettivamente in data 28 luglio 1960 e 2 agosto 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Genova, l'accordo collettivo 28 maggio 1947, relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane esercenti la lavorazione del sughero, l'accordo collettivo 12 settembre 1946, relativo alla corresponsione dell'indennità di contingenza e relative integrazioni ai lavoratori filigranisti artigiani, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate negli accordi di cui al primo comma, della provincia di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *febbraio* 1962
Atti del Governo, registro n. 143, *foglio n.* 169. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 28 MAGGIO 1947 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI LA LAVORAZIONE DEL SUGHERO DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1947 ed addì 28 maggio, in Genova

tra

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della Provincia di Genova

e

il SINDACATO LAVORATORI LEGNO E AFFINI (Camera del Lavoro di Genova) si conviene e si stipula quanto in appresso:

1) *Paga base oraria*

I minimi di paga base per i dipendenti dalle aziende artigiane addette alla lavorazione del sughero, sono quelli fissati dall'accordo 11 dicembre 1946 tra la Confederazione Generale Italiana del Lavoro e la Confederazione Nazionale dell'Artigianato, aumentati del 15% della quota integrativa e cioè:

a) *Uomini - operai*

Operaio specializzato	L. 31,05 + 3,25	=	L. 34,30
Operaio qualificato	» 28,15 + 3,25	=	» 31,40
Operaio comune	» 26,50 + 3,25	=	» 29,75
Manovale comune	» 24,40 + 3,25	=	» 27,65
Aiutante operaio (18 - 20 anni)	» 22 — + 2,93	=	» 24,93

Apprendisti

Dai 14 ai 16 anni: Libera contrattazione col datore di lavoro, ferma restando la contingenza.

Dai 16 ai 18 anni:

1° semestre: libera contrattazione se in prima assunzione, ferma restando la contingenza

2° semestre . . .	L. 8,38 + 2,43	=	L. 10,81
3° semestre . . .	» 11,94 + 2,43	=	» 14,37
4° semestre . . .	» 16,14 + 2,43	=	» 18,57

b) *Donne - operaie*

1ª categoria . . .	L. 19,50 + 2,87	=	L. 22,37
2ª categoria . . .	» 18,55 + 2,31	=	» 21,42
3ª categoria . . .	» 17,10 + 2,31	=	» 19,97

Apprendiste

Dai 14 ai 16 anni: Libera contrattazione con il datore di lavoro, ferma restando la contingenza.

Dai 16 ai 18 anni:

1° semestre: libera contrattazione se in prima assunzione, ferma restando la contingenza.

2° e 3° semestre	L. 5,06 + 2,06	=	L. 7,12
4° semestre	» 7,38 + 2,06	=	» 9,44

2) *Indennità mensa*

Fermo restando l'obbligo della corresponsione di lire 8 giornaliere per indennità di mancata mensa, l'Associazione Artigiani si impegna di invitare tutte le aziende associate addette alla lavorazione del sughero ad elevare a L. 30 giornaliere l'indennità stessa.

3) *Indennità ferri* - L. 2,25 al giorno.

4) L'indennità di contingenza varierà nel tempo in proporzione alle variazioni dell'indice del costo della vita.

Restano ferme tutte le altre condizioni di cui all'accordo 15 gennaio 1946 riguardante la Categoria del « Legno ed Affini ».

Il presente accordo ha decorrenza col 15 marzo 1947.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 SETTEMBRE 1946 PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA E RELATIVE INTEGRAZIONI AI LAVORATORI FILIGRANISTI ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Il giorno 12 settembre 1946

tra

l'Associazione Artigiani della Provincia di Genova, rappresentata dal suo presidente *Giovanni Dessanti*

e

Silvio Giampieri come rappresentanza della Camera Confederale del Lavoro di Genova, si è convenuto quanto segue:

richiamandosi all'accordo 7 giugno 1946 concluso innanzi all'Ufficio Provinciale del Lavoro di Genova, inerente al'integrale pagamento dell'indennità di contingenza per i dipendenti da aziende artigiane;

tenuto conto della dilazione già concessa per la applicazione dell'accordo stesso alla Categoria dei Filigranisti, preso atto del ritardo della discussione del nuovo contratto salariale della Categoria e presa in esame la situazione dell'industria filagranista:

allo scopo di giungere ad una definizione che ponga i dipendenti nella condizione di beneficiare di un diritto acquisito, in via puramente transitoria, concordano:

1) Le aziende filigraniste della Provincia di Genova con il 15 agosto 1946 corrisponderanno ai loro dipendenti l'indennità di contingenza nella misura giornaliera di L. 161 più la quota integrativa di L. 26 e quota di famiglia L. 20 (e relative decurtazioni per età e sesso).

2) Analogamente i datori di lavoro si impegnano per l'avvenire di apportare tutte le variazioni dell'indennità di contingenza, come saranno fissate dall'apposita Commissione Paritetica prevista dall'accordo Roma - Milano del 6 dicembre 1945.

3) Resta fermo ed ovvio che per quelle aziende che avessero già corrisposto tutto od in parte quanto previsto dall'accordo 7 giugno, non potranno effettuare nei confronti dei loro dipendenti nessuna rivalsa, in quanto il presente accordo non è una modifica, ma una deroga transitoria alle stesse disposizioni.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 dicembre 1961, n. 1629.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti da imprese artigiane molitorie della provincia di Cuneo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 27 dicembre 1948, per i dipendenti dalle aziende molitorie artigiane;

Visto, per la provincia di Cuneo, l'accordo collettivo 22 agosto 1958, per i dipendenti dalle aziende molitorie artigiane, stipulato tra l'Associazione Artigiana e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. - l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 3 della provincia di Cuneo, in data 16 aprile 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Cuneo, l'accordo collettivo 22 agosto 1958, relativo ai dipendenti dalle aziende molitorie artigiane, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese molitorie artigiane della provincia di Cuneo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte di conti, addì 21 febbraio 1962
Atti del Governo, registro n. 143, foglio n. 183. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 22 AGOSTO 1958 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE MOLITORIE DELLA PROVINCIA DI CUNEO

Il giorno 22 agosto 1958 in Cuneo presso gli Uffici della Segreteria Provinciale della Associazione Artigiani della provincia di Cuneo

tra

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI della provincia di Cuneo rappresentata dal sig. *Epifanio Franco* assistiti dal segretario provinciale sig. *Perio Giovanni* e geom. *Brino Matteo.*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Cuneo e Provincia rappresentata dai sigg. *Panero Pietro* e *Giraudo Giorgio.*

la C.I.S.L. UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Cuneo rappresentata dal sig. cav. *Bertolino Roberto* assistito dal sig. *Alberti Renato*

la U.I.L. - UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal sig. *Arreghini Lino* e *Rossi Francesco,* è stato stipulato il presente accordo sindacale da valere per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti l'INDUSTRIA MOLITORIA della provincia di Cuneo.

Art. 1.

CONGLOBAMENTO

Con il presente accordo la paga base e la contingenza corrisposte sin d'ora disgiuntamente ai dipendenti dalle aziende artigiane esercenti l'attività molitoria vengono conglobate in unica voce.

Nella retribuzione come sopra indicato viene esclusa solo la indennità di caropane la quale continuerà ad essere corrisposta a parte secondo le norme di legge.

Art. 2.

DECORRENZA

Il presente accordo ha validità dal 1° settembre 1958.

OPERAI

Operaio specializzato	L. 156	orarie
Operaio qualificato	» 140	»
Operaio comune	» 131	»
Manovale:		
Superiore ai 20 anni	L. 120	orarie
dai 18 ai 20 anni	» 100	»
dai 16 ai 18 anni	» 80	»
inferiore ai 16 anni	» 60	»

APPRENDISTI

1° anno - 1° semestre	Libera contratt.
1° anno - 2° semestre	L. 28
2° anno	» 45
3° anno	» 65
4° anno	» 98

LAVORO STRAORDINARIO

Dalla data di entrata in vigore del presente accordo le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario vengono stabilite nelle seguenti misure:

a) lavoro straord. feriale . . . . . 20 %
b) lavoro straord. festivo . . . . . 50 %
c) lavoro straord. notturno . . . . . 50 %

APPRENDISTATO

Corsi Complementari - Ore d'insegnamento

Visto l'art. 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 secondo comma, le ore destinate all'insegnamento complementare apprendisti sono determinate in ore 3 settimanali per il periodo stabilito e nelle località in cui esse si svolgono.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono salve le condizioni di miglior favore.

CONCLUSIONI

Per quanto non previsto nel presente accordo ed in attesa della regolamentazione che verrà stabilita in sede nazionale dalle superiori Confederazioni valgono le norme del contratto nazionale di categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1630.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese molitorie artigiane della provincia di Parma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 27 dicembre 1948, per i dipendenti da aziende molitorie artigiane;

Visto, per la provincia di Parma, il contratto collettivo integrativo 29 marzo 1951, stipulato tra la Federazione Provinciale Parmense dell'Artigianato, l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale; al quale ha aderito, in data 2 ottobre 1959, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 32 della provincia di Parma, in data 31 maggio 1960, del contratto collettivo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Parma, il contratto collettivo integrativo 29 marzo 1951, relativo ai dipendenti dalle aziende molitorie artigiane, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese molitorie artigiane della provincia di Parma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 febbraio 1962
Atti del Governo, registro n. 143, foglio n. 173. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 29 MARZO 1951, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE MOLITORIE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PARMA

In Parma, presso la sede dell'Associazione Provinciale Liberi Artigiani, il giorno 29 marzo 1951,

tra

la FEDERAZIONE PROVINCIALE PARMENSE DELL'ARTIGIANATO, rappresentata dal suo Segretario dott. *Alfonso Gandolfi;*

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dal suo Direttore dott. *Riccardo Forti;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Parma e Provincia, rappresentata dai signori *Angelo Bandini* e *Enzo Terenziani;*

l'UNIONE SINDACALE di Parma e Provincia, rappresentata dal geom. *Arrigo Fariselli;*

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro, integrativo al Contratto collettivo di lavoro per la disciplina dei rapporti tra le aziende molitorie artigiane ed i loro dipendenti, stipulato in Roma il 27 dicembre 1948 da valere per tutto il territorio della Provincia di Parma, per le aziende molitorie artigiane.

Art. 1.

Ad integrazione dell'art. 9 del Contratto Collettivo di lavoro del 27 dicembre 1948, si conviene che la tabella dei minimi salariali da valere per i dipendenti dalle aziende molitorie artigiane della Provincia di Parma, è la seguente:

Mulini a palmenti:

operai specializzati	L.	47 —	orarie
operai qualificati	»	43 —	»
manovali	»	35,85	»
aiutanti manovali (dai 14 ai 18 anni)	»	30 —	»

Mulini a cilindri:

operai specializzati	L.	48 —	orarie
operai qualificati	»	44 —	»
operai manovali	»	38 —	»
aiutanti manovali (dai 14 ai 18 anni)	»	30 —	»

Art. 2.

Ad integrazione dell'art. 10 - comma *c*) del contratto collettivo di lavoro del 27 dicembre 1948, le parti convengono di determinare le festività infrasettimanali come segue:

Mulini a palmenti:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Corpus Domini (mobile);
3) Assunzione (15 agosto);
4) Ognissanti (1° novembre);
5) Natale (25 dicembre);
6) il giorno del S. Patrono della località dove ha sede l'azienda.

Mulini a cilindri:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) Ascensione (mobile);
4) Corpus Domini (mobile);
5) Assunzione (15 Agosto);
6) Ognissanti (1° novembre);
7) Natale (25 dicembre);
8) il giorno del S. Patrono della località dove ha sede l'azienda.

Nella ricorrenza di dette festività, al personale dipendente dei mulini artigiani, sarà corrisposta la normale retribuzione.

Qualora in detti giorni vi sia attività lavorativa, oltre alla normale retribuzione maggiorata delle percentuali per il lavoro festivo, si corrisponderà l'importo corrispondente ad una giornata di normale retribuzione.

Art. 3.

Il presente contratto entra in vigore col 1° aprile 1951, ed avrà la durata di un anno.

Esso s'intenderà tacitamente rinnovato per ugual periodo di tempo se una delle parti non ne avrà dato disdetta tre mesi prima della sua scadenza.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad aver vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1631.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione delle provincie di La Spezia, Padova, Parma, Rovigo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 ottobre 1959, per i lavoratori addetti alle industrie della macinazione e della pastificazione;

Visti, per la provincia di La Spezia:

— l'accordo collettivo 29 maggio 1947, relativo alla corresponsione della indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori addetti all'industria della pastificazione, stipulato tra il Sindacato Industriali Pastificatori e il Sindacato Lavoratori Arte Bianca;

— l'accordo collettivo 18 giugno 1947, relativo alla corresponsione della indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori addetti all'industria molitoria, stipulato tra il Sindacato Industriali Molitori e il Sindacato Lavoratori Arte Bianca;

— l'accordo collettivo 25 novembre 1953, per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'industria della pastificazione, stipulato tra il Sindacato Provinciale Industriali Pastificatori e la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari;

ai quali hanno aderito, in data 23 marzo 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -, in data 7 aprile 1960, la Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Visto, per la provincia di Padova, l'accordo collettivo 3 ottobre 1947, relativo alla corresponsione della indennità sostitutiva di mensa ai lavoratori dipendenti dalle aziende industriali esercenti molini e pastifici, stipulato tra l'Associazione Industriali - Sezione Pastai e Mugnai e il Sindacato Provinciale Lavoratori Alimentazione - C.G.I.L. -; cui ha aderito, in data 15 gennaio 1952, la Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S. N.A.L. -;

Visto, per la provincia di Parma, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, relativo alla determinazione dei salari per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'industria molitoria e pastaria, stipulato tra l'Unione Parmense degli Industriali e la Federazione Provinciale Lavoratori Industrie Alimentari - C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale del Lavoro - U.I.L. -; cui ha aderito, in pari data, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Visto, per la provincia di Rovigo, l'accordo collettivo 28 luglio 1947, per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti molini e pastifici, stipulato tra l'Associazione Industriali e il Sindacato Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione - C.G.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di La Spezia, in data 6 luglio 1960, n. 1 della provincia di Padova, in data 12 ottobre 1960, n. 12 della provincia di Parma, in data 25 marzo 1960, n. 4 della provincia di Rovigo, in data 11 luglio 1960, degli accordi collettivi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

per la provincia di La Spezia, l'accordo collettivo 29 maggio 1947, relativo alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori addetti all'industria della pastificazione, l'accordo collettivo 18 giugno 1947, relativo alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori addetti alla industria molitoria, l'accordo collettivo 25 novembre 1953, relativo ai lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'industria della pastificazione;

per la provincia di Padova, l'accordo collettivo 3 ottobre 1947, relativo alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa ai lavoratori dipendenti dalle aziende industriali esercenti molini e pastifici;

per la provincia di Parma, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, relativo alla determinazione dei salari per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'industria molitoria e pastaria;

per la provincia di Rovigo, l'accordo collettivo 28 luglio 1947, relativo ai lavoratori dipendenti da aziende esercenti molini e pastifici;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese della macinazione e della pastificazione delle provincie di La Spezia, Padova, Parma, Rovigo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 febbraio 1962
Atti del Governo, registro n. 143, foglio n. 157. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 29 MAGGIO 1947 RELATIVO ALLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLA PASTIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

L'anno 1947, addì 29 del mese di maggio

tra

il SINDACATO INDUSTRIALI PASTIFICATORI, rappresentato dal suo Presidente dott. *Fortunato Merello;* presenti i signori *Derchi Attilio, Curletto Edoardo, Biava Alberto,*

e

il SINDACATO LAVORATORI ARTE BIANCA, rappresentato dal suo segretario sig. *Cecchi Aldo,*

in relazione alla richiesta avanzata dai lavoratori intesa a stabilire l'obbligatorietà delle mense aziendali ed a corrispondere, in caso di mancata mensa, la corrispondente indennità sostitutiva,

si conviene:

1. Da parte industriale non si ravvisa, nell'attuale momento, l'opportunità di rendere obbligatoria la costituzione delle mense aziendali ed interaziendali trattandosi di una materia che dovrà essere disciplinata in sede nazionale.

2. Le aziende che non hanno costituito la mensa corrisponderanno ai lavoratori una indennità sostitutiva di mensa di lire trenta giornaliere.

3. La suddetta indennità non sarà corrisposta ai lavoratori che rinuncino volontariamente al beneficio della mensa nelle aziende dove questa sia costituita semprechè non comprovino, a mezzo certificato medico, di essere in condizioni di salute precarie che non permettano di usufruire della mensa stessa.

4. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto presso le aziende.

5. La validità del presente accordo decorre dal 1° marzo 1947 u.s.; esso s'intenderà decaduto non appena entrerà in vigore l'accordo nazionale di categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 18 GIUGNO 1947 RELATIVO ALLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MOLITORIA DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

L'anno 1947 addì 18 del mese di giugno,

t r a

il SINDACATO INDUSTRIALI MOLITORI rappresentato dal suo presidente sig. *Accordon Giovanni*, presenti i signori *Ferrari Mario* e *Castagnino Angelo*;

e

il SINDACATO LAVORATORI ARTE BIANCA, rappresentato dal suo segretario sig. *Cecchi Aldo*,

in relazione alla richiesta avanzata dai lavoratori intesa a stabilire l'obbligatorietà delle mense aziendali ed a corrispondere, in caso di mancata mensa, la corrispondente indennità sostitutiva,

si conviene quanto segue:

1. Da parte industriale non si ravvisa, nell'attuale momento, l'opportunità di rendere obbligatoria la costituzione delle mense aziendali e interaziendali trattandosi di una materia che dovrà essere disciplinata in sede nazionale.

2. Le aziende che non hanno costituito la mensa corrisponderanno ai lavoratori un'indennità sostitutiva di mensa di lire trenta giornaliere.

3. La suddetta indennità non sarà corrisposta ai lavoratori che rinuncino volontariamente al beneficio della mensa nelle aziende ove questa sia costituita semprechè non comprovino, a mezzo certificato medico, di essere in condizioni di salute precarie che non permettano di usufruire della mensa stessa.

4. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto presso le aziende.

5. La validità del presente accordo decorre dal 1° marzo 1947 u. s.; esso s'intenderà decaduto non appena entrerà in vigore l'accordo nazionale di categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 25 NOVEMBRE 1953, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA PASTIFICAZIONE DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

In La Spezia, il 25 novembre 1953, presso la sede dell'Unione Industriali della Provincia

tra

il SINDACATO PROVINCIALE INDUSTRIALI PASTIFICATORI, rappresentato dal suo Presidente sig. dott. *Fortunato Merello* e con l'intervento del sig. *Oreste Derchi,* assistito dal dott. *Tito Favi,* funzionario dell'Unione;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal suo segretario sig. *Ettore Luconi* e con l'intervento del sig. *Guido Simonini;*

premesso

che, l'esatta applicazione dell'Accordo Nazionale 22 dicembre 1948 — stipulato allorquando sul mercato, vigendo ancora il tesseramento, esisteva, ufficialmente, un solo tipo di pasta — comporterebbe, da parte dei Pastifici interessati, la corresponsione ai propri operai dipendenti di gr. 900 di pasta di tipo comune a metà prezzo;

tenuto conto,

peraltro, che attualmente sul mercato esiste una molteplice varietà qualitativa di prodotti dell'Industria della Pastificazione;

preso atto,

che, da tempo, i lavoratori dipendenti dell'Industria in parola formulano richieste tendenti ad ottenere un'interpretazione più estensiva dell'Accordo Nazionale 22 dicembre 1948, con la erogazione di pasta di migliore qualità;

si stipula quanto appresso:

1. Ai soli fini del presente Accordo, si stabilisce di assumere, convenzionalmente, tre tipi di pasta, con i prezzi a fianco di ciascuno indicati:

   a) tipo « comune »: L. 120 al Kg.
   b) tipo « medio »: L. 135 al Kg.
   c) tipo « lusso »: L. 150 al Kg.

2. A far data dal 1° ottobre 1953, i pastifici di questa Provincia, in applicazione dell'Accordo Nazionale 22 dicembre 1948, corrisponderanno — secondo le modalità ed i criteri fissati con il predetto Accordo Nazionale 22 dicembre 1948 e successivo Patto Aggiuntivo 18 luglio 1952 — gr. 900 di pasta a metà prezzo del tipo « medio » convenzionalmente assunto (L. 135 al Kg.), di cui al precedente punto 1.

3. In quei pastifici ove non si produce pasta di tipo « medio » (L. 135 al Kg.), i dipendenti operai potranno optare per il ritiro del tipo « comune » (L. 120 al Kg.) o del tipo « lusso » (L. 150 al Kg.): in tal caso le aziende interessate provvederanno ad effettuare i conguagli, in più od in meno, rispetto al prezzo base assunto in L. 135 al Kg.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 3 OTTOBRE 1947, RELATIVO ALLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA AI LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI MOLINI E PASTIFICI NELLA PROVINCIA DI PADOVA

L'anno 1947 il giorno 3 ottobre in Padova nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro

t r a

l'Associazione Industriali della provincia di Padova - Sezione Pastai e Mugnai, rappresentata rispettivamente dal cav. *Silvio Bonetti* e dal dott. *Riccardo Agugiaro*

e

il Sindacato Provinciale Lavoratori Alimentazione - Lega pastai e mugnai, rappresentato dal Segretario del Sindacato sig. *Della Putta Sante,* assistito dal sig. *Turra Francesco,* Segretario della Camera del Lavoro, con l'intervento dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, rappresentato dal dott. *Ernesto Padova,*

si è convenuto quanto segue:

1. In attesa della stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori Pastai e Mugnani, le aziende industriali esercenti molini e pastifici nella provincia di Padova corrisponderanno a tutti i dipendenti, una somma forfettaria di L. 4000 (quattromila) a titolo di compenso arretrati indennità di mensa.

2. Con decorrenza dal 1° ottobre 1947 gli industriali pastai e mugnai della Provincia di Padova, corrisponderanno ai loro dipendenti la somma di L. 50 per ogni giornata di lavoro a titolo di indennità di mensa.

3. Sarà gratuitamente assegnato a ciascun operaio, il tessuto necessario alla confezione di un abito da lavoro. Tale tessuto verrà assegnato ogni anno.

4. Gli industriali mugnai si impegnano di chiedere alle competenti autorità la concessione ad assegnare a tutti i rispettivi dipendenti un quintale al mese di sotto-prodotti prezzo molino.

5. Le parti convengono, in relazione all'art. 1 del presente accordo, che la somma forfettaria, sarà corrisposta alle operaie nella misura di L. 3000 (tremila) anzichè 4000 come per gli uomini.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959 RELATIVO ALLA DETERMINAZIONE DEI SALARI PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA MOLITORIA E PASTARIA DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 2 ottobre 1959, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali,

tra

l'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI, rappresentata dal suo Presidente « pro-tempore » gr. uff. *Alberto Zanlari,* assistito dal cav. uff. dott. *Fernando Juvarra,* Direttore dell'Unione stessa e dal dott. *Giorgio Almansi* dell'Ufficio Sindacale,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal suo Segretraio sig. *Agostino Rotelli,* assistito dal rag. *Luciano Dalla Tana,* Segretario della Camera Confederale del Lavoro di Parma e provincia e dai signori *Bruno Montanini* e *Ettore Mora,*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE, rappresentata dal sig. *Angelozzi Elio,* assistito dal M° *Pattonieri Giovanni* dell'Unione Sindacale di Parma e provincia,

la CAMERA SINDACALE DEL LAVORO DI PARMA E PROVINCIA, rappresentata dal suo Segretario generale cav. *Ruggero Caggiati,*

riconosciuta la necessità di coordinare la situazione salariale di fatto esistente in provincia di Parma per gli operai addetti all'industria molitoria e pastaria con i minimi di retribuzione derivanti dall'accordo 1° ottobre 1959 per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro di categoria,

si conviene che con decorrenza dal 1° ottobre 1959 i minimi di salario da valere in provincia di Parma per gli operai addetti all'industria molitoria e pastaria sono i seguenti:

UOMINI

Operai specializzati:		
superiori ai 20 anni	L.	172,20
dai 18 ai 20 anni	»	167,25
dai 16 ai 18 anni	»	148,10
Operai qualificati:		
superiori ai 20 anni	L.	153,75
dai 18 ai 20 anni	»	149,20
dai 16 ai 18 anni	»	131,05
inferiori ai 16 anni	»	108,45
Manovali specializzati:		
superiori ai 20 anni	L.	145.05
dai 18 ai 20 anni	»	135.35
dai 16 ai 18 anni	»	106,90
inferiori ai 16 anni	»	84.25
Manovali comuni:		
superiori ai 20 anni	L.	135,55
dai 18 ai 20 anni	»	126,55
dai 16 ai 18 anni	»	100,15
inferiori ai 16 anni	»	69,75

DONNE

1ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	128,20
dai 18 ai 20 anni	»	115 —
dai 16 ai 18 anni	»	101.10
inferiori ai 16 anni	»	89.40
2ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	120,85
dai 18 ai 20 anni	»	110 —
dai 16 ai 18 anni	»	89,80
inferiori ai 16 anni	»	78.10
3ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	113 —
dai 18 ai 20 anni	»	103.50
dai 16 ai 18 anni	»	84,90
inferiori ai 16 anni	»	67.95

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 28 LUGLIO 1947 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI MOLINI E PASTIFICI NELLA PROVINCIA DI ROVIGO

Addì 28 luglio 1947

t r a

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI della provincia di Rovigo, rappresentata dai Presidenti delle Sezioni Mugnai e Pastai signori *Francesco Cavallari* e *Francesco Munari*, assistiti dal Segretario avv. *Luigi Cattozzo*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE di Rovigo, rappresentata dal Segretario sig. *Magossi Giovanni*, assistito dalla Camera Confederale del Lavoro, in persona dei Segretari signori *Manlio Verza* e dott. *Danilo Sorgato*

con l'intervento del dott. *Emilio Mason* in veste di rappresentante del Collegamento Regionale presente il Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro avv. *Giuseppe Bellinello*,

sono state prese in esame le richieste presentate dal predetto Sindacato nello scorso giugno in sede regionale e riconfermato in sede provinciale con lettera n. 1574/6 del 25 luglio corrente.

Dopo esauriente discussione si è convenuto quanto segue:

1. *Riconoscimento di fatto del salario della prima zona*

Viene concessa una indennità speciale di L. 20 giornaliere, che viene aggiunta ad ogni effetto all'indennità di mensa di cui al punto secondo.

Però l'indennità di cui sopra sarà corrisposta anche ai lavoratori per i periodi di trattamento d'integrazione.

Qualora l'indennità stessa venisse assoggettata al contributo a favore della Cassa integrazione, cesserà l'erogazione diretta da parte dell'Azienda.

2. *Indennità di mensa*

Viene accordata una indennità sostitutiva della mensa di L. 70 giornaliere, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

3. *Indumenti da lavoro*

Le Aziende doteranno gli operai di un indumento da lavoro (tuta per gli uomini e vestaglia per le donne) da rinnovarsi una volta all'anno.

4. *Cessione sottoprodotti*

Le Aziende consegneranno a ciascun lavoratore un quintale complessivo di cruscami di grano per ogni mese al prezzo di ammasso.

5. Il presente accordo decorre dal 1° luglio 1947 e avrà la durata della campagna agraria in corso.

Dichiarazione a verbale

Garanzia delle 40 ore settimanali e Premio di 100 ore

Per quanto riguarda i punti 2 e 5 delle richieste avanzate, i rappresentanti dei lavoratori si riservono di riprendere la discussione in sede da definirsi.

I rappresentanti dei datori di lavoro dichiarano fin d'ora che le due richieste precitate non possono essere discusse in sede provinciale, essendo di competenza delle Associazioni Nazionali di Categoria.

Lavoratori industria risiera

I rappresentanti dei lavoratori chiedono che il presente accordo venga esteso a favore dei lavoratori dell'industria risiera.

Il rappresentante dell'Associazione Industriali si riserva ogni decisione data l'assenza dei rappresentanti delle aziende di detta categoria.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. **1632.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Gorizia, Udine, Vicenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 26 aprile 1954, per i dirigenti e gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visto, per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 19 agosto 1957, e relative tabelle, stipulato tra il Sindacato Provinciale dei Proprietari Conduttori in Economia e degli Affittuari Conduttori in Economia, il Sindacato Provinciale della Mezzadria, il Sindacato Provinciale della Colonia e Forme Associative Varie e il Sindacato Provinciale Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

Visto, per la provincia di Udine, il contratto collettivo integrativo 20 maggio 1959, stipulato tra l'Associazione Agricoltori ed il Sindacato Impiegati Tecnici ed Amministrativi delle Aziende Agricole e Forestali;

Visto, per la provincia di Vicenza, il contratto collettivo integrativo 8 novembre 1956, e relativa tabella, stipulato tra il Sindacato Provinciale dei Proprietari Conduttori in Economia, il Sindacato Provinciale dei Proprietari con Beni Affittati, il Sindacato Provinciale dei Proprietari Conduttori a Mezzadria ed il Sindacato Provinciale Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Gorizia, in data 27 luglio 1960, n. 2 della provincia di Udine, in data 26 aprile 1960, n. 3 della provincia di Vicenza, in data 15 aprile 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende agricole e forestali:

per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 19 agosto 1957;

per la provincia di Udine, il contratto collettivo integrativo 20 maggio 1959;

per la provincia di Vicenza, il contratto collettivo integrativo 8 novembre 1956;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Gorizia, Udine, Vicenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *febbraio* 1962
Atti del Governo, registro n. 143, *foglio n.* 159. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 19 AGOSTO 1957 PER IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA

L'anno 1957 il giorno 19 del mese di agosto in Gorizia, con l'intervento dell'UNIONE degli AGRICOLTORI GIULIANI rappresentata dal suo Presidente Co. *Douglas Attems* assistito dal Direttore dott. *Giordano Coen-Giordana,*

tra

il SINDACATO PROVINCIALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA E DEGLI AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA rappresentata dal sig. *Giorgio Stavro-Santarosa;*

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA MEZZADRIA rappresentato dal dott. *Gino Cosolo;*

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA COLONIA E FORME ASSOCIATIVE VARIE rappresentato dal Co. *Douglas Attems*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI rappresentato dai signori *Santo Duca, Marino Bearzi, Oddone Marangon* e *Egidio Turra*

si è stipulato il seguente contratto collettivo provinciale di lavoro per impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 3 giugno 1957, avrà la durata di un anno e s'intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della scadenza. Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti tra i datori di lavoro agricoli (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Le aziende agricole presso le quali prestano servizio gli impiegati cui questo contratto di riferisce si classificano in aziende grandi, medie e piccole e a questo fine si fa esplicito richiamo alla corrispondente suddivisione delle categorie impiegatizie di cui al presente articolo (comma 5° e seguenti).

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica si classificano in impiegati tecnici ed amministrativi di concetto ed impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine.

Sono impiegati di concetto coloro che collaborano col conduttore o chi per esso nell'amministrazione della azienda nel campo tecnico o amministrativo od in entrambi, con maggiore o minore autonomia di concezione e apporto di iniziativa, nell'ambito delle facoltà loro affidate e secondo le consuetudini locali.

Sono impiegati d'ordine coloro che nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto di iniziativa, assolvono determinate mansioni nel campo tecnico ed amministrativo, alle dipendenze dirette del conduttore o chi per lui o anche del personale di concetto.

Le categorie impiegatizie nella provincia vengono stabilite come segue:

a) *Direttori,* quelli che a capo di aziende della superficie di almeno 200 ettari a coltura, con autonomia di concezione e di iniziative provvedono all'organizzazione di ogni attività aziendale.

b) *Agenti,* quelli che collaborano con i conduttori e con i direttori nell'organizzazione delle attività aziendali con una certa autonomia di iniziativa tecnica, e quelli che hanno funzioni direttive autonome nelle aziende di superficie inferiore a 200 ettari a coltura.

c) *Capi reparto,* quelli che, alle dipendenze dei conduttori, dei direttori, o degli agenti, applicano la loro specifica competenza tecnica sovraintendendo all'attività di uno o più reparti della azienda (zootecnia, frutticultura, ecc).

d) *Contabili,* quelli che applicano la loro attività ad una razionale gestione contabile amministrativa dell'azienda.

e) *Sottoagenti,* quelli che, come impiegati d'ordine, alle dipendenze del conduttore o degli impiegati di cui ai commi precedenti curano l'esecuzione delle operazioni aziendali, esercitando specialmente funzioni di sorveglianza.

f) *Impiegati d'ordine amministrativi.*

g) *Gastaldi*, quelli che sovraintendono l'andamento di aziende di una superficie inferiore ai 75 ettari a coltura prevalentemente non specializzata, purchè non abbiano mansioni di contabile o l'azienda non sia condotta in economia nel qual caso il limite di superficie è di ettari 50.

Art. 4.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente.

In questo caso però non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, oltre alle ferie annuali ed all'orario di lavoro, mentre conservano efficacia tutte le norme contenute nel presente contratto.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Quanto sopra si applica nel caso di rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica, comunque stabilita dal prestatore d'opera.

Quando invece non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente contratto.

Art. 5.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualunque epoca dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito tra le parti, s'intende a tempo indeterminato.

Il contratto a termine deve risultare in modo esplicito dalla lettera di assunzione.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo documento scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Le clausole concordate dovranno essere informate alle norme sancite dal presente contratto e non potranno essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione dovrà risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto da impegno scritto, il rapporto abbia avuto effettivamente esecuzione.

Le norme del presente contratto, escluse quelle relative al preavviso ed alle indennità si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 6.

APPRENDISTATO E VOLONTARIATO

I giovani che per la prima volta vengono impiegati nell'azienda potranno sottostare ad un periodo di apprendistato della seguente durata:

2 anni per i giovani di età inferiore agli anni 21;

1 anno per quelli di età superiore agli anni 21.

Il datore di lavoro deve garantire l'efficacia del tirocinio, assicurare all'apprendista il suo sostentamento con l'obbligo di corrispondergli un compenso a seconda del rendimento.

Agli apprendisti non si applicano le norme del presente contratto, ma sarà quando essi vengono assunti definitivamente nell'azienda, la loro anzianità sarà computata dal giorno in cui iniziarono la loro attività di apprendisti.

Al termine dell'apprendistato, i datori di lavoro dovranno rilasciare un certificato che attesti l'avvenuto periodo di pratica.

I datori di lavoro non possono pretendere un nuovo apprendistato da coloro che siano muniti del certificato di cui sopra.

Coloro che abbiano compiuto un periodo di apprendistato presso la stessa azienda e che siano stati assunti, sono esclusi dal periodo di prova.

Nell'intento di stimolare l'assunzione di giovani laureati o diplomati nelle aziende agrarie dove applichino un primo periodo di pratica aziendale, si stabilisce che tali praticanti godano da parte delle aziende di un trattamento economico consistente nella pura somministrazione del vitto e dove occorra dell'alloggio.

Il periodo di tirocinio non dovrà superare la durata di un anno.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

In mancanza d'impegno scritto o comunque di lettera di assunzione, l'impiegato si intende assunto senza prova ed alle condizioni del presente contratto.

Salvo esplicita clausola dell'impegno individuale, il periodo di prova sarà fissato in mesi sei.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e indennità.

L'impiegato avrà però trenta giorni di tempo per lo sgombero dell'abitazione.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma.

Il periodo di prova deve computarsi agli effetti della anzianità di servizio.

Qualora il contratto venga risolto durante il periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Qualora poi la risoluzione del rapporto avvenga per volontà del datore di lavoro, l'impiegato ha diritto anche alle spese di viaggio necessarie per tornare al luogo da dove proveniva quando è stato assunto.

Art. 8.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

L'impiegato è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro dedicando all'azienda, o a parte di essa, secondo le mansioni che gli sono state affidate, tutta la attività richiesta, sia nel campo tecnico, come in quello economico-amministrativo dalla normale gestione dell'azienda stessa, e attenendosi ai regolamenti ed alle norme in uso nell'azienda, purchè non siano in contrasto con il presente contratto e con gli impegni individuali stipulati con il datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitogli:

a) del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lui prestata, secondo le attribuzioni specificate nell'atto di assunzione nei limiti ed in conformità delle direttive generali del proprietario o conduttore e in genere di ogni atto inerente al proprio ufficio;

b) della regolare, esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della cassa e delle documentazioni relative, quando queste gli vengono affidate;

c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze prefettizie, municipali o di altre autorità competenti, nonchè all'osservanza dei contratti di lavoro, dei capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nella impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi, regolamenti, ordinanze, o comunque si trovi nella impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile il datore di lavoro o chi per lui.

L'impiegato assunto alle dipendenze di una sola azienda non potrà esplicare altre attività, professionali o di qualsiasi genere, comunque compensate, salvo il caso di contrario accordo tra le parti.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare tutti gli impegni assunti verso l'impiegato e a mantenere con esso rapporti improntati a collaborazione e cordialità.

Art. 9.

CAMBIAMENTO DI FUNZIONI E VARIAZIONI DI QUALIFICA

Qualora le funzioni effettivamente svolte dall'impiegato superino con carattere continuativo e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi, i limiti della qualifica attribuitagli, l'impiegato ha diritto al passaggio alla qualifica superiore.

Per ottenere il riconoscimento del cambiamento di qualifica, l'impiegato che debba svolgere funzioni che superino i limiti della categoria attribuitagli, dovrà farne domanda al datore di lavoro (sia direttamente o a mezzo del proprio sindacato).

Se durante il rapporto d'impiego tale differenza di qualifica non venga riconosciuta dal datore di lavoro, l'impiegato potrà far valere i suoi diriti all'atto della liquidazione per la soluzione del rapporto.

La temporanea sostituzione di un impiegato appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere la qualifica stessa, ma dà diritto invece alla relativa retribuzione per il periodo della sostituzione.

La sostituzione è ammessa per ferie, malattie, permessi per esigenze familiari e richiamo alle armi.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario si applicano le norme di legge tenendo conto delle caratteristiche della prestazione impiegatizia in agricoltura.

Dato il carattere del lavoro agricolo e della organizzazione aziendale è responsabilità dell'impiegato di organizzare d'accordo col datore di lavoro il proprio lavoro in modo che nella media dell'anno non superi le *otto ore giornaliere*. Se ciò non fosse possibile il supero dovrà essere compensato a sensi dei capoversi 1 e 2 del seguente articolo.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, cioè quello compiuto oltre l'orario normale, non potrà superare le due ore giornaliere o le dodici settimanali e dovrà essere compensato con l'aumento del 25% sullo stipendio normale.

Il lavoro compiuto nei giorni festivi e in domenica è considerato straordinario e sarà compensato coll'aumento del 50% sullo stipendio normale.

Tuttavia anche per detti giorni l'impiegato non dovrà trascurare le operazioni inerenti alla continuazione dell'attività aziendale e altresì curare la esecuzione di lavori di eccezionalità e di urgenza, senza che perciò gli sia dovuto compenso straordinario.

All'impiegato che ha prestato servizio in giorno di domenica verrà accordato il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana entro trenta giorni dalla domenica in cui l'impiegato abbia prestato servizio.

All'impiegato che non abbia goduto del riposo compensativo spetta la corresponsione della giornata di lavoro e del compenso straordinario festivo.

L'importo del lavoro straordinario normalmente verrà corrisposto a fine mese e comunque il datore di lavoro a fine dell'annata agraria stabilirà l'importo di tale compenso. Eventuali reclami in merito dovranno essere presentati dall'impiegato entro tre mesi dalla data della liquidazione suddetta pena la decadenza di ogni diritto.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ NAZIONALI

Per quanto attiene i giorni festivi, le solennità civili e le festività nazionali si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

L'impiegato agricolo, dopo un anno di ininterrotto servizio, ha diritto ad un periodo annuale di ferie, continuando a percepire per tale periodo la normale retribuzione. Il periodo di ferie non potrà essere inferiore a:

giorni 20 in caso di anzianità non superiore a 5 anni;

giorni 30 in caso di anzianità di servizio oltre i 5 anni.

Nei detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi, ma non quelle che cadono al principio o alla fine di essi.

Le assenze per malattie, infortuni, permessi brevi per motivi di famiglia o per gli altri giustificati riconosciuti dal datore di lavoro non sono computate nel periodo annuale di ferie. E' rimessa al datore di lavoro la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di ferie, tenuti presenti i desideri dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'azienda lo impongano, il datore di lavoro e l'impiegato potranno concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a dieci giorni; purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo come sopra stabilito.

In caso di licenziamento o di dimissioni dell'impiegato, dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esso, l'impiegato continuerà a percepire lo stipendio per un periodo corrispondente a quello delle ferie che avrebbe dovuto usufruire.

Quando all'atto del licenziamento, l'impiegato non abbia maturato il diritto al periodo di ferie complete, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno. Il datore di lavoro ha facoltà in casi di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo, salvo in tal caso all'impiegato il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede o salvo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non godute.

Art. 14.

GONGEDO MATRIMONIALE

L'impiegato che contragga matrimonio ha diritto di ottenere un congedo straordinario di almeno 15 giorni con la retribuzione normale. Durante questo congedo l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONI

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio si intende l'insieme delle corresponsioni godute dall'impiegato sotto qualunque titolo o forma, siano esse in denaro o in natura, à carattere continuativo, ivi comprese le indennità di contingenza.

La valutazione in denaro delle corresponsioni in natura dovute come parte dello stipendio all'impiegato, oppure prelevate in più dal medesimo, ma sempre limitatamente al bisogno familiare, sarà fata in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti ed in base alle mercuriali della Camera di commercio per vendita all'ingrosso franco azienda, al momento del prelievo per tutti gli altri.

Il datore di lavoro deve fornire gratuitamente all'impiegato che esplica le sue attività nell'azienda una abitazione decorosa provvista d'illuminazione e sufficiente per esso e la sua famiglia; permetterà inoltre l'uso di un appezzamento per l'orto, ed il pollaio, ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici.

Per accordo tra le parti tali corresponsioni potranno essere sostituite da altre di valore equivalente.

In difetto dell'alloggio nell'azienda, le parti concorderanno le modalità perchè l'impiegato che esplica la sua attività in essa possa abitare il più vicino possibile all'azienda e usufruire, nei limiti delle possibilità di un mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda stessa e disimpegnare le proprie mansioni. Se il mezzo di trasporto è di proprietà dell'impiegato sarà concordato tra le parti un equo compenso che dovrà risultare distinto dalla retribuzione.

La parte in natura degli stipendi è eguale per tutte le categorie e consisterà nei quantitativi annui di generi fissati come appresso:

1) frumento	q.li	2 —
2) granoturco	»	0,50
3) patate	»	0,80
4) fagioli	»	0,10
5) latte	»	1,50
6) vino	»	4-6
7) scarti di granaglie	»	7 —
8) legna	»	50 —

Le voci da 1) a 5) compreso si riferiscono ad ogni componente la famiglia convivente a carico, secondo le vigenti disposizioni per la corresponsione degli assegni familiari.

La voce 6) e precisamente il vino, somministrato nella misura di quintali 4 a famiglia fino a 3 componenti e di quintali 6 per famiglia oltre i 3 componenti.

Le voci 7) e 8) si riferiscono al nucleo familiare.

La legna si intende fornita nelle normali misure commerciali e poste a disposizione nel centro aziendale.

Ogni impiegato avrà diritto alla somministrazione delle quote indicate ai punti 6), 7) ed 8) nonchè ad un minimo di tre quote fino ad un massimo di 6 quote indicate con i punti dall'1 al 5.

Fermi restando i disposti di cui ai commi precedenti sarà concordata tra le parti entro il dicembre di ciascun anno una tabella *A* dei prezzi dei generi in natura. Detta tabella viene allegata al presente contratto e ne forma parte integrale. Essa servirà di base per i conteggi dell'anno successivo salvo conguagli a fine di anno. La stessa tabella *A* contemplerà altresì gli equivalenti in denaro delle corresponsioni di cui al comma 3° del presente articolo. Detti equivalenti in denaro saranno pagati in sostituzione delle corresponsioni citate qualora si rendesse necessario o fosse più opportuno non assolverle nella forma in esso comma 3° stabilito.

Gli equivalenti in denaro ed i prezzi indicati nella tabella *A* di cui al comma precedente dovranno essere considerati nei seguenti conteggi: ferie non godute, indennità di licenziamento, prelievi in più o in meno dei generi in natura da parte dell'impiegato, ecc.

La parte in denaro dello stipendio viene stabilito come indicato nella tabella *B* allegata al presente contratto e formante parte integrante dello stesso. All'impiegato che svolge funzioni di cassiere sarà liquidato un assegno di L. 1000 (mille) mensili.

Art. 16.

AUMENTI DI STIPENDIO

Indipendentemente dal trattamento individuale più favorevole di cui gli impiegati possono godere spetteranno:

al gastaldo: un aumento del 10% sullo stipendio in denaro allo scadere di ogni quinquennio di servizio prestato;

agli impiegati di cui alla lettera *a*), *b*), *c*), *d*), *e*) e *f*) dell'art. 3:

a) un aumento del 12,15% sullo stipendio in denaro allo scadere del 3° anno di servizio;

b) un aumento del 10% sullo stipendio in denaro al 5° anno di servizio;

c) un aumento del 10% sullo stipendio in denaro allo scadere di ogni successivo quinquennio di servizio prestato.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito.

In caso di variazione collettiva dei minimi di stipendio contrattuali agli aumenti periodici già maturati, verranno apportate le stesse variazioni percentuali.

L'anzianità ai fini del computo degli scatti di cui al primo comma del presente articolo decorrerà dal 1° luglio 1949.

Premi di anzianità:

Allo scadere dell'anzianità sottosegnata, al dirigente o impiegato verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nella seguente misura:

dopo 5 anni di anzianità: 1 mensilità di stipendio;
dopo 10 anni di anzianità: 2 mensilità di stipendio;
dopo 20 anni di anzianità: 3 mensilità di stipendio.

La mensilità si intende completa, ossia comprensiva della parte in denaro e delle quote in natura.

A quegli impiegati che non avessero percepito alcun premio di anzianità verrà corrisposto in corso di licenziamento da parte dell'Azienda il premio per lo scatto di anzianità già maturato.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla tredicesima mensilità, pari alla retribuzione lorda mensile percepita nel mese di dicembre.

La determinazione dello stipendio annuo dovrà essere pari a tredici mensilità.

La 13ª mensilità verrà corrisposta alla fine dell'anno solare.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno solare. Il mese iniziato viene considerato intero.

Art. 18.

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato agricolo avrà diritto al seguente trattamento:

a) 3 mesi di stipendio intero e 2 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 4 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 ai 10 anni;

c) 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nei casi d'infortunio o di malattia l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto fino alla durata di 12 mesi ma senza diritto alla corresponsione dello stipendio una volta superati i limiti di cui alle lettere *a*), *b*).

Nel caso d'infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si potrae altri 12 mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato mediante corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso e di quella di anzianità salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente contratto.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata per un periodo di sei mesi dall'inizio o dall'assenza, corrispondendole l'intera retribuzione durante i primi 3 mesi fatta deduzione di quanto essa abbia diritto a percepire per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni dell'art. 18, quando risultino più favorevoli alla impiegata a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 20.

ASSICURAZIONI SOCIALI E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali per invalidità vecchiaia e tubercolosi e per assegni familiari, valgono le disposizioni di legge in materia.

Art. 21

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Circa la materia della previdenza ed assistenza le parti si impegnano di stipulare altro accordo anche in relazione a quelle che saranno le riforme legislative, in corso di preparazione della materia stessa.

Frattanto le parti stesse applicheranno ai dirigenti ed agli impiegati il trattamento previdenziale e assistenziale previsto dal relativo contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza ed assistenza dei dirigenti, dei tecnici agricoli, e degli impiegati di aziende agricole, stipulato il 21 luglio 1938.

Art. 22.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Le spese vive per vitto, alloggio, viaggio e simili, sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al proprio servizio e nei limiti del mandato ricevuto dal conduttore dell'azienda, previa documentazione ove è possibile, dovranno essere rimborsate a parte alla fine del mese in cui il viaggio o il particolare servizio che lo ha determinato ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto e alloggio, dovrà applicarsi una maggiorazione del 10 % a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Le parti dovranno stabilire per accordo, una indennità fissa o giornaliera da corrispondersi a titolo di rimborso spese di vitto e alloggio per il caso in cui l'impiegato compia il viaggio per ragioni di servizio.

L'impiegato che fosse trasferito stabilmente da una azienda ad un'altra dello stesso proprietario avrà diritto al rimborso delle spese sostenute previa documentazione per il trasporto dell'intera famiglia e del mobilio. maggiorata del 10 %.

Art. 23.

VARIAZIONI DI SERVIZIO

Il passaggio dell'impiegato da un servizio ad un'altro in una stessa azienda e da una azienda ad un'altra dello stesso proprietario o conduttore non costituisce interruzione del rapporto.

All'impiegato trasferito dovrà essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà incontro per sè e per la famiglia a causa del trasferimento, maggiorato del 10 %.

Art. 24.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA

Nel caso di cessazione, trasformazione, trapasso di azienda, il rapporto d'impiego non si risolve e l'impiegato conserva tutti indistintamente i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare avrà diritto a tutte le indennità come se fosse stato licenziato.

In caso di cessazione, liquidazione, riduzione della azienda o di fallimento del titolare di questa, l'impiegato ha diritto ugualmente all'indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) biasimo scritto;

c) multa da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di due giornate di stipendio e non oltre il termine di un mese dall'accertamento della mancanza;

d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore ad un mese;

e) licenziamento in tronco quando ricorrono gli estremi di cui all'art. 28 e secondo le norme in esso contenute.

I provvedimenti saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e solo dopo udite le giustificazioni dell'impiegato. Il licenziamento sarà notificato a mezzo di lettera raccomandata.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dall'impiegato e conseguente risarcimento.

Art. 26.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto, oltre i casi particolarmente contemplati nel presente contratto, avviene nel modo seguente:

1) per licenziamento da parte del datore di lavoro;

2) per dimissioni da parte dell'impiegato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono darsi per iscritto, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo seguente e saranno possibilmente notificati in modo che la cessazione abbia luogo alla fine dell'anno agrario.

Art. 27.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto d'impiego non può avvenire senza preavviso, ed il termine di esso è stabilito nel modo seguente:

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

Per gli impiegati di concetto:

a) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

b) 6 mesi in caso di anzianità di servizio da 5 ai 10 anni;

c) 8 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 10 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio superiore ai 15 anni.

Per gli impiegati d'ordine:

a) 2 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 5 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 6 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il termine utile di preavviso in caso di dimissioni da parte dell'impiegato di concetto è stabilito in mesi tre e per l'impiegato d'ordine di mesi uno.

In caso di mancato preavviso, in tuito o in parte, nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente al periodo di omesso preavviso.

I termini di preavviso decorrono in ogni caso dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del conduttore dell'azienda e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso è in facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso il datore di lavoro, tenuto presente le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato quando questo provi di dover partecipare a concorsi per l'assunzione di un nuovo impiego.

Art. 28.

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto nè il preavviso nè la indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Tra le parti sono da considerarsi giuste cause di licenziamento senza preavviso nè indennità, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) condanne penali, anche condizionali, per fatti lesivi all'onore;

c) abuso di potere, disonestà, grave trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

d) recidività in mancanze gravi da precisarsi nei contratti collettivi provinciali che abbiano dato luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi, fra le altre giuste cause di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria dello stipendio mancata corresponsione ritardato pagamento di esso di oltre tre mesi;

c) modifica delle pattuizioni contrattuali se non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa sono dovute all'impiegato l'indennità di preavviso oltre quella di anzianità, come se fosse avvenuto il licenziamento.

In caso di licenziamento o di dimissioni in tronco è facoltà dell'impiegato di usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di mesi due dalla notifica, previa corresponsione di equo canone di affitto da stabilirsi sulla media totale dei fitti. Al termine del secondo mese l'impiegato dovrà lasciare libera l'abitazione da persone e cose, senza necessità di ulteriore disdetta.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO INDENNITÀ PER IL CASO DI MORTE

In caso di risoluzione del rapporto di impiego, non ai sensi dell'art. 28, all'impiegato spetta una indennità di anzianità pari all'importo di una mensilità di stipendio per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte dell'impiegato tutte le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, spetteranno al coniuge ed ai congiunti non oltre il quarto grado, come se fosse avvenuto il licenziamento secondo il presente contratto.

L'accantonamento dell'indennità di anzianità, verrà effettuato secondo le norme previste dal Contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza e assistenza dei dirigenti, dei tecnici agricoli e degli impiegati di aziende agricole, stipulato il 21 luglio 1938.

Art. 30.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione della indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'indennità suddetta deve essere calcolata sullo stipendio determinato come dall'art. 15 goduto dallo impiegato all'atto della cessazione del rapporto di impiego o alla data del decesso dell'impiegato;

2) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione con mansioni impiegatizie, compresi gli eventuali periodi di prova e di apprendistato;

3) nel computo è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi, il periodo di assenza per malattia o infortunio;

4) è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se in mancanza di questo fosse stata corrisposta la relativa indennità;

5) il mese incominciato si considera intero, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi dell'anno mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il sesto mese di servizio.

Art. 31.

MODALITÀ PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

All'atto della cessazione del rapporto l'impiegato agricolo ha diritto ad ottenere dal datore di lavoro un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale ha prestato servizio, della qualifica, delle mansioni che gli erano state affidate e ciò indipendentemente da qualsiasi controversia che potesse sorgere circa i reciproci diritti.

E' fatto obbligo all'impiegato di effettuare, al momento della cessazione del servizio, e in caso di licenziamento in tronco all'atto della sua notifica, la riconsegna di quanto gli sia stato effettivamente affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate: tra l'altro i libri di carico e scarico, consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti ecc. Effettuata la riconsegna di quanto già affidato all'impiegato, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

Contemporaneamente alla riconsegna da parte dell'impiegato di quanto affidatogli è fatto obbligo al datore di lavoro di effettuare la liquidazione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso totale o parziale o comunque di concordare e sottoscrivere l'ammontare di tale indennità stabilendo un termine entro il quale dovrà provvedere al pagamento di esse.

Art. 32.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto d'impiego per tutto il periodo del servizio militare di leva e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto, purchè in base all'art. 2 del decreto legge del Capo Provvisorio dello Stato n. 303 del 13 settembre 1948, abbia oltre tre mesi di dipendenza dal datore di lavoro, con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computato agli effetti dell'anzianità, salvo patto scritto in contrario più favorevole all'impiegato.

In caso di richiamo ordinario sotto le armi, il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio in denaro.

Limitatamente a tale periodo di tempo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato, l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura, nonchè le concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze di sostituzione. L'impiegato richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale gode dello speciale trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 33.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutti i reclami di stretto carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'azienda e verranno risolti direttamente con gli impiegati interessati e i datori di lavoro o chi per essi.

In caso di controversia nell'applicazione e interpretazione del presente accordo e nello svolgimento del rapporto d'impiego, le rispettive Organizzazioni sindacali, dietro richiesta di una delle parti o di entrambe si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 34.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie e le questioni di carattere collettivo che dovessero insorgere fra le Federazioni ed associazioni stipulanti saranno sottoposte per la loro risoluzione ad un Comitato di conciliazione di cui all'art. 41 dello Statuto Confederale.

Art. 35.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Salvo consuetudini o singoli contratti individuali che stabiliscono condizioni più favorevoli all'impiegato, il mese di stipendio per ogni anno di servizio prestato da computarsi agli effetti della indennità di anzianità, di cui all'art. 30, verrà corrisposto:

a) per gli impiegati di concetto a partire dal 1° gennaio 1923;

b) per gli impiegati d'ordine a partire dal 1° gennaio 1938.

Per il periodo 1° gennaio 1923 - 1° gennaio 1938, spetterà a questi ultimi una indennità pari a 20 giorni di stipendio per ogni anno di servizio prestato.

Per il computo dell'indennità relativa al servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1923, si applicheranno, sia per gli impiegati di concetto che per gli impiegati d'ordine, le clausole più favorevoli eventualmente risultanti dai contratti individuali e le consuetudini locali ed in mancanza delle disposizioni sull'impiego privato del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, e successive modificazioni.

TABELLA *A*

Tabella per la determinazione dei valori delle quote mensili in natura degli stipendi degli impiegati di aziende agricole e forestali della provincia di Gorizia.

(Tabella *A*, a sensi dell'art. 15 del Contratto collettivo provinciale)

Secondo quanto disposto dall'art. 5 del Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli impiegati di aziende agricole e forestali, con la partecipazione dei rappresentanti dei datori di lavoro agricoli e degli impiegati tecnici ed amministrativi, è stata concordata

la seguente tabella dei valori delle quote mensili in natura degli stipendi degli impiegati agricoli per l'anno 1956 (e base per i conteggi per l'anno 1957).

		Minimo		Massimo	
Frumento . . . . . a	L. 7.150	q.li 0,50	L. 3.575	q.li 1	L. 7.150
Granoturco . . . . a	» 5.000	» 0,125	» 625	» 0,25	» 1.250
Patate . . . . a	» 2.000	» 0,20	» 400	» 0,40	» 800
Fagioli . . . . a	» 10.000	» 0,025	» 250	» 0,05	» 500
Latte . . . . a	» 4.400	» 0,375	» 1.650	» 0,75	» 3.300
Vino . . . . a	» 9.500	» 0,333	» 3.163,50	» 0,50	» 4.750
Scarti granaglie. . . a	» 4.000	» 0,583	» 2.332	» 0,583	» 2.332
Legna . . . . a	» 1.200	» 4,16	» 4.992	» 4,16	» 4.992
Olio . . . . a	» 450	lt. 1,7	» 765	lt. 2,5	» 1.125
		Totale	L. 17.752,50		L. 26.199

Qualora l'Azienda non fornisca all'impiegato l'orto vangato, potrà consegnargli la verdura di propria produzione oppure L. 1500 (millecinquecento) mensili. Gli impiegati cui l'Azienda non fornisca la casa di abitazione e l'illuminazione, percepiranno il corrispondente in L. 4.200 (quattromiladuecento) mensili per la casa e L. 1500 (millecinquecento) per l'illuminazione.

(Pur essendo variati, i prezzi sono stati confermati solo agli effetti della determinazione delle remunerazioni).

TABELLA *B*

Stipendi in denaro per gli impiegati agricoli della provincia di Gorizia

Lo scatto di cui alla lettera *a*) dell'art. 16 decorre dal 1° agosto 1956. Esso è esteso a tutti gli impiegati di cui alla lettera *a*) *b*) *c*) *d*) *e*) *f*) dell'art. 3 in servizio al 1° agosto 1956.

Bimestre Aprile-Maggio 1957

Qualifica		Totale
Direttori	L.	38.478,15
Agenti	»	32.065,12
Capi reparto	»	29.499,91
Contabili	»	29.499,91
Sottoagenti	»	23.086,89
Gastaldi	»	23.086,89
Impiegati d'ordine . . .	»	19.239,07

Comprensivo delle variazioni di scala mobile per il bimestre Aprile-Maggio 1957.

Visti, il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 20 MAGGIO 1959 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI UDINE

Il 20 maggio 1959,

t r a

l'ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI UDINE, rappresentata dal suo presidente dott. *Gaetano Scorzon,* assistito dal segretario dott. *Fabio Foschi,*

e

il SINDACATO IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DELLE AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, dell'Unione tecnici agricoli della provincia rappresentata dal suo presidente tecnico agrario *Gino Michelutti,* assistito dal segretario della Unione per. agr. *Gabriele Peresini,* si è stipulato presso la sede dell'Associazione agricoltori il seguente contratto integrativo del contratto collettivo nazionale del 21 ottobre 1958.

Art. 1.

Il presente contratto integrativo si applica esclusivamente agli iscritti al Sindacato dell'Unione tecnici della provincia di Udine.

Art. 2.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 1959 e forma parte integrale del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati di aziende agricole e forestali, stipulato a Roma il 21 ottobre 1958, a norma dell'art. 37 dello stesso.

Art. 3.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Agli effetti del trattamento economico del personale impiegatizio, le aziende agricole della provincia vengono suddivise in tre classi:

A) aziende con oltre 75 ettari di superficie;
B) aziende da 25 a 75 ettari di superficie;
C) aziende con meno di 25 ettari di superficie.

Art. 4.

QUALIFICA DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati delle aziende agricole vengono distinti in due classi:

I) impiegati, tecnici agricoli di concetto e di ordine;
II) impiegati, non muniti di titolo tecnico agricolo, di concetto e d'ordine;

Sia la I) classe sia la II) comprendono le seguenti categorie:

IMPIEGATI DI CONCETTO

a) *Direttori tecnici amministrativi,* che, non essendo dirigenti di aziende ai sensi dei DD.MM. 10 e 22 luglio 1935, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa collaborano direttamente col conduttore o col dirigente nella organizzazione dell'azienda per il maggiore rendimento delle attività cui sono preposti.

b) *Agenti* (*fattori*) con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore, o chi per esso, e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica collaborano nella gestione della azienda.

c) *Sotto-agenti e impiegati amministrativi con funzioni di concetto* secondo le particolari direttive loro impartite esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico o amministrativo inerenti all'attività dell'azienda, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono dell'esatta esecuzione degli specifici compiti loro affidati.

IMPIEGATI D'ORDINE

a) *Gastaldi.* Impiegati che, alle dipendenze del datore di lavoro o del personale di concetto, di cui alle precedenti categorie, e, in talune specifiche attività rappresentandoli, collaborano nell'azienda curando la esecuzione degli ordini e l'applicazione delle direttive tecniche, esercitando funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sui raccolti, nonchè sulla attività dei coloni ed operai, con facoltà di disporre nei confronti degli stessi di poteri disciplinari.

b) *Aiuto contabili.* Sono ad ogni effetto parificati ai gastaldi.

L'appartenenza degli impiegati delle due classi alle varie categorie dovrà essere determinata nella lettera di assunzione o nel contratto individuale; per tutto il resto si fa riferimento al Patto nazionale.

Le qualifiche e le mansioni indicate più sopra possono, in una stessa azienda, essere comuni a più impiegati.

Art. 5.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Tralasciando la ormai superata suddivisione fra stipendio e contingenza, la retribuzione mensile minima in denaro, per ogni gruppo di aziende e categorie di impiegati, viene fissata nella tabella che segue con decorrenza 1° gennaio 1959.

Il personale impiegatizio femminile, a parità di funzioni, di grado e di rendimento, ha diritto allo stesso trattamento economico del personale maschile.

A) AZIENDE OLTRE I 75 ETTARI

CATEGORIE	Stipendio con decorrenza 1-1-1959
I classe: *Tecnici agricoli.*	—
IMPIEGATI DI CONCETTO:	
I categoria: *Direttori*:	
Dottori in agraria	53.314 —
Periti agrari	52.155 —
Tecnici agricoli provv. altri titoli	50.996 —
II categoria: *Agenti*:	
Dottori in agraria	42.883 —
Periti agrari	41.724 —
Tecnici agrari provv. altri titoli	40.565 —
III categoria: *Sotto agenti e impiegati amministrativi*:	
Periti agrari	20.862 —
Tecnici agricoli provv. altri titoli	19.703 —
IMPIEGATI D'ORDINE:	
I categoria: *Gastaldi*	15.067 —
Aiuto Contabili	15.067 —
II classe: *Impiegati non tecnici agricoli*	
IMPIEGATI DI CONCETTO:	
I categoria: *Direttori*	49.837 —
II categoria: *Agenti*	39.406 —
III categoria: *Sotto agenti*	19.132,50
IMPIEGATI D'ORDINE:	
I categoria: *Gastaldi*	15.067 —
Aiuto Contabili	15.067 —

B) AZIENDE DAI 25 AI 75 ETTARI

I classe: *Tecnici agricoli*	
IMPIEGATI DI CONCETTO:	
I categoria: *Agenti*:	
Dottori in agraria	25.729 —
Periti agrari	25.034,40
Tecnici agricoli provv. altri titoli	24.339 —
II categoria: *Sotto agenti*:	
Periti agrari	19.818,90
Tecnici agricoli provv. altri titoli	18.725,80
IMPIEGATI D'ORDINE:	
I categoria: *Gastaldi*	15.067 —
Aiuto contabili	15.067 —
II classe: *Impiegati non tecnici agricoli*	
IMPIEGATI DI CONCETTO:	
I categoria: *Agenti*	24.918,50
Sotto agenti	18.544 —
IMPIEGATI D'ORDINE.	
I categoria: *Gastaldi*	15.067 —
Aiuto contabili	15.067 —

C) AZIENDE SOTTO I 25 ETTARI

Per queste aziende la retribuzione è riservata all'accordo di parte.

Per le aziende di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3, oltre alla corresponsione in denaro di cui sopra, ad integrazione della stessa, spettano agli impiegati agricoli di tutte le categorie i seguenti generi in natura:

Quantità mensile:

Frumento	kg.	42
fagioli	kg.	5
granoturco	kg.	83
latte	l.	60
scarto granoturco	kg.	42
vino	l.	50
patate	kg.	30
legna	q.li	5

oltre alla casa, orto e illuminazione.

Nel caso che l'impiegato conviva in azienda, la ritenuta per vitto ed alloggio viene fissata in ragione del 35 per cento dello stipendio, comprensivo della quota in denaro e generi in natura, della categoria del patto e in ragione del 30 per cento se riceve il solo vitto.

Gli stessi generi potranno essere sostituiti, per accordi diretti tra la azienda e l'impiegato, con altri generi di corrispondente valore oppure pagati in denaro ai prezzi medi annuali risultanti dalle mercuriali della Camera di commercio, industria e agricoltura della Provincia.

Lo stesso criterio di valutazione varrà anche agli effetti della corresponsione della tredicesima mensilità e della liquidazione delle indennità di licenziamento.

Per quegli impiegati che non usufruissero della casa, orto e illuminazione, a carico dell'azienda, verrà corrisposta un'indennità pari a lire sei mila mensili.

AUMENTI DI STIPENDIO

(Art. 17 del Contratto nazionale)

Art. 6.

SCATTI

L'impiegato, salvo l'eventuale trattamento in atto a lui più favorevole, ha diritto a n. 5 aumenti di stipendio triennali, nella misura del 5 per cento ciascuno, da calcolarsi sui minimi di stipendio previsti dal contratto integrativo provinciale in vigore per la categoria cui appartiene.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito.

In caso di variazione collettiva di minimi di stipendio contrattuali e agli aumenti periodici già maturati, verranno apportate le stesse variazioni percentuali.

Gli impiegati, che all'entrata in vigore del presente contratto si trovino già in servizio presso aziende agricole, conservano il diritto agli scatti maturati presso dette aziende, secondo il disposto dell'art. 16

del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati di aziende agricole e forestali del 19 luglio 1949.

Agli impiegati, i quali all'entrata in vigore del presente contratto, abbiano già beneficiato di uno o più aumenti di stipendio per « scatti » di anzianità di servizio, sono scomputati gli « scatti » goduti dai cinque scatti previsti dal presente articolo.

Art. 7.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

« Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente.

In questo caso, però, non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali ed all'orario di lavoro, mentre conservano efficacia tutte le altre norme contenute nel presente contratto: lo stipendio e le prestazioni devono essere precisate nella lettera di assunzione.

Quanto sopra si applica nel caso di rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica, comunque stabilita, dal prestatore d'opera.

Quando invece non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente contratto ».

Art. 8.

MALATTIE E INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato avrà diritto al seguente trattamento:

a) 3 mesi di stipendio intero e 3 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 5 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio di oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verifichino alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Art. 9.

Per tutte le norme, riguardanti i vari diritti e doveri delle parti, non contemplate nel presente Contratto integrativo, valgono quelle del Patto nazionale del 21 ottobre 1958.

Art. 10.

Il presente Contratto integrativo sostituisce qualsiasi accordo stipulato precedentemente tra le parti. Agli effetti dell'applicazione della scala mobile (Accordo nazionale 26 aprile 1954) il trattamento economico derivante dal Patto integrativo 25 settembre 1954, costituirà il punto base alla data del 30 aprile 1954.

APPLICAZIONE DEL CONGEGNO DI SCALA MOBILE PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI UDINE

Art. 1.

L'accordo nazionale 26 aprile 1954 per l'applicazione della scala mobile alle categorie delle aziende agricole viene applicato anche nella provincia di Udine secondo il disposto dell'articolo successivo.

Art. 2.

Al fine di semplificare il lavoro di conteggio si conviene di applicare lo stipendio delle categorie impiegatizie, colle variazioni, conseguenti alla scala mobile, in atto al 1° luglio per il semestre luglio-dicembre, e lo stipendio colle variazioni in atto al 1° gennaio per il semestre gennaio-giugno di ogni anno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 8 NOVEMBRE 1956 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI VICENZA

(INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE IN DATA 19 LUGLIO 1949)

Il giorno 8 novembre 1956 a Vicenza, con l'intervento dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente avv. *Igino Peruffo* assistito dal Direttore della stessa dott. *Mario Mancini*

t r a

il SINDACATO PROVINCIALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentato dall'ing. *Alessandro Vignato* e dal dott. *Pietro Bogoni;*

il SINDACATO PROVINCIALE DEI PROPRIETARI CON BENI AFFITTATI, rappresentato dall'ing. *Renato Tretti;*

il SINDACATO PROVINCIALE DEI PROPRIETARI CONDUTTORI A MEZZADRIA, rappresentato dal dott. cav. *Luigi Stecchini;*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI, rappresentato dal suo Presidente prof. *Livio Malesani* e dai Consiglieri geometra *Giuseppe Vesentini, Giacinto Maccari* ed *Enrico Voltan;*

si è stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli impiegati d'Aziende agricole e forestali, tecnici e amministrativi della Provincia di Vicenza, integrativo al Contratto nazionale di lavoro per gli impiegati d'aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 19 luglio 1949.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dall'11 novembre 1956, avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza. Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro agricoli (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica si classificano in:

1) *Direttori tecnici ed amministrativi*: che, non essendo dirigenti di azienda (ai sensi dei decreti-legge 10 e 22 luglio 1935, e cioè non avendo speciale procura, con autonomia di concezione o con apporto di iniziativa) sovraintendano a tutte le attività della azienda;

2) *Impiegati tecnici ed amministrativi di concetto*:

a) agente o fattore e capo contabile. - In base alle direttive ricevute dal direttore o dal datore di lavoro esplicano le loro capacità professionali sovraintendendo alla gestione cui sono specificatamente addetti con corrispondente responsabilità tecnica e amministrativa;

b) contabile e sottoagente. - Secondo le particolari direttive loro impartite esplichino funzioni di concetto rispondendo alla esatta esecuzione degli specifici incarichi loro affidati;

3) *Impiegati d'ordine*:

a) gastaldo: sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati di concetto, e seguendone le istruzioni, cura il disbrigo di operazioni colturali, lavorazioni industriali, raccolta dei prodotti, lavori di manutenzione ecc. vigilando sull'opera e sulla disciplina dei dipendenti (operai, mezzadri, fittavoli, ecc.) e provvede al disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, amministrazione e simili;

b) aiuto contabile: sotto la guida del datore di lavoro e degli impiegati di concetto e seguendone le istruzioni cura il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, amministrazione e simili;

c) *capo magazziniere*: colui che abbia la responsabilità del magazzino con la tenuta dei libri di carico e scarico, riceve in consegna, previo controllo, le merci, i prodotti, le macchine, gli utensili, e quant'altro possa occorrere ai bisogni dell'azienda, ne sorveglia la buona conservazione, su disposizione del conduttore o chi per esso, provvede alla distribuzione, ripartizione e spedizione di quanto gli è affidato e alla relativa amministrazione.

Ciascun impiegato di cui sopra, risponde, sia per il ramo tecnico che per quello amministrativo, dell'adempimento delle mansioni e dei risultati delle attività cui ognuno è specificatamente preposto e così pure dei capitali, materiali, documenti ecc. ricevuti in consegna.

Art. 4.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente. In questo caso però non si applicano le norme inerenti a minimi di stipendio, alle ferie annuali, all'orario di lavoro ed all'alloggio e connessi, mentre conservano efficacia tutte le altre norme contenute nel presente contratto.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Quanto sopra si applica nel caso di rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) remunerazione periodica, comunque stabilita, dal prestatore d'opera.

Quando invece non coesistono i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente contratto.

Art. 5.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualunque epoca dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito fra le parti, si intende a tempo indeterminato.

Il contratto a termine deve risultare in modo esplicito dalla lettera di assunzione.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo documento scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Le clausole concordate dovranno essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non potranno essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione dovrà risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Le norme del presente contratto, escluse quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità, si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 6.

APPRENDISTATO

I giovani che per la prima volta vengono impiegati nella azienda potranno sottostare a un periodo di apprendistato della seguente durata:

due anni per i giovani di età inferiore agli anni 21;

un anno per quelli di età superiore agli anni 21.

Il datore di lavoro deve garantire l'efficacia del tirocinio, assicurare all'apprendista il suo sostentamento, con l'obbligo di corrispondergli un compenso a seconda del rendimento.

Agli apprendisti non si applicano le norme del presente contratto, ma quando essi vengono assunti definitivamente nell'azienda, la loro anzianità sarà computata dal giorno in cui iniziarono la loro attività di apprendisti.

Al termine dell'apprendistato i datori di lavoro dovranno rilasciare un certificato che attesti l'avvenuto periodo di pratica.

I datori di lavoro non possono pretendere un nuovo apprendistato da coloro che siano muniti del certificato di cui sopra.

Coloro che abbiano compiuto il periodo di apprendistato presso la stessa azienda e che siano stati assunti, sono esclusi dal periodo di prova.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

In mancanza di impegno scritto o comunque di lettera di assunzione, l'impiegato s'intende assunto senza prova ed alle condizioni del presente contrato.

Salvo esplicita clausola dell'impegno individuale il periodo di prova sarà fissato tra un massimo di mesi 12 ed un minimo di mesi 3 per tutte le categorie impiegatizie.

Durante il periodo di prova è facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e indennità.

L'impiegato avrà però 30 giorni di tempo per lo sgombro dell'abitazione.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma. Il periodo di prova deve computarsi agli effetti dell'anzianità di servizio.

Qualora il contratto venga risolto durante il periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Qualora poi la risoluzione del rapporto avvenga per volontà del datore di lavoro, l'impiegato ha diritto anche alle spese di viaggio necessarie per tornare al luogo da dove proveniva quando è stato assunto.

Art. 8.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

L'impiegato è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro dedicando all'azienda, o a parte di essa, secondo le mansioni che gli sono state affidate, tutta l'attività richiesta, sia nel campo tecnico come in quello economico-amministrativo dalla normale gestione dell'azienda stessa, e attenendosi ai regolamenti e alle norme in uso nell'azienda, purchè non siano in contrasto con il presente contratto e con gli impegni individuali stipulati col datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitogli;

a) del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lui prestata, secondo le attribuzioni specificate nell'atto di assunzione nei limiti ed in conformità delle direttive generali del proprietario e conduttore e in genere di ogni atto inerente al proprio ufficio;

b) della regolare, esatta tenuta e custodia dei libri d'amministrazione, della cassa e delle documentazioni relative, quando queste gli vengono affidate;

c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze prefettizie, municipali o di altre autorità competenti, nonchè dell'osservanza dei contratti di lavoro, dei capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nell'impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi, regolamenti, ordinanze o comunque si trovi nell'impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile il datore di lavoro o chi per lui.

L'impiegato assunto alle dipendenze di una sola azienda non potrà esplicare altra attività professionale o di qualsiasi genere, comunque compensato, salvo il caso di contrario accordo scritto tra le parti.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare tutti gli impegni assunti verso l'impiegato e a mantenere con esso rapporti improntati a collaborazione e cordialità.

Art. 9.

CAMBIAMENTI DI FUNZIONI E VARIAZIONI DI QUALIFICA

Qualora le funzioni effettivamente svolte dall'impiegato superino con carattere continuativo e comunque per un periodo non inferiore a 3 mesi i limiti della qualifica attribuitagli, l'impiegato ha diritto al passaggio alla qualifica superiore.

Se durante il rapporto d'impiego tale differenza di qualifica non venga riconosciuta dal datore di lavoro, l'impiegato potrà far valere i suoi diritti all'atto della liquidazione per la risoluzione del rapporto.

La temporanea sostituzione dell'impiegato appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere la qualifica stessa, ma dà diritto invece alla relativa retribuzione per il periodo della sostituzione.

La sostituzione è ammessa per ferie, malattie, permessi per esigenze familiari e richiamo alle armi.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro si applicano le norme di legge tenendo conto delle caratteristiche della prestazione impiegatizia in agricoltura.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, cioè quello compiuto oltre l'orario normale, non potrà superare le due ore giornaliere o le 12 settimanali e dovrà essere compensato con l'aumento del 25% sullo stipendio normale.

Il lavoro compiuto nei giorni festivi e nelle domeniche è considerato straordinario e sarà compensato con l'aumento del 50% sullo stipendio normale.

Tuttavia anche per detti giorni l'impiegato non dovrà trascurare le operazioni inerenti alla continuazione dell'attività aziendale e altresì curare la esecuzione di lavori di eccezionalità e di urgenza, senza che perciò gli sia dovuto compenso straordinario. All'impiegato che ha prestato servizio in giorno di domenica verrà accordato il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana.

L'importo del lavoro straordinario normalmente verrà corrisposto a fine mese.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ NAZIONALI

Per quanto si attiene ai giorni festivi, le solennità e le festività nazionali si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

L'impiegato agricolo, dopo un anno di ininterrotto servizio ha diritto ad un periodo annuale di ferie, continuando a percepire per tale periodo la normale retribuzione. Il periodo di ferie non potrà essere inferiore a:

giorni 20 in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

giorni 30 in caso di anzianità di servizio oltre i 5 anni.

Nei detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi, ma non quelle che cadono al principio o alla fine di essi.

Le assenze per malattia, infortuni, permessi brevi per motivi di famiglia o per altri giustificati e riconosciuti dal datore di lavoro non sono computate nel periodo annuale di ferie. E' ammessa al datore di lavoro la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di ferie, tenuti presenti i desideri dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'azienda lo impongono, il datore di lavoro e l'impiegato potranno concordare di sostituire, nel periodo continuativo, periodi brevi non

inferiori a dieci giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo come sopra stabilito.

In caso di licenziamento o di dimissioni dell'impiegato, dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esso, l'impiegato continuerà a percepire lo stipendio per un periodo corrispondente a quello delle ferie che avrebbe dovuto usufruire. Quando, all'atto del licenziamento, l'impiegato non abbia maturato il diritto al periodo di ferie completo, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno. Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, *di differire o interrompere il congedo, salvo in tal* caso all'impiegato il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non goduti.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

L'impiegato che contragga matrimonio ha diritto di ottenere un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale.

Durante questo congedo l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti del presente contratto per stipendio si intende l'insieme delle corresponsioni godute dall'impiegato sotto qualunque titolo o forma, siano esse in danaro o in natura, a carattere continuativo, ivi comprese le indennità di contingenza.

La valutazione in danaro delle corresponsioni in natura dovute come parte di stipendio all'impiegato, oppure prelevate in più dal medesimo, ma sempre limitatamente al fabbisogno familiare, sarà fatta in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso soggetti, o, per tutti gli altri, in base ai prezzi all'ingrosso franco azienda concordati tra le categorie che hanno stipulato il presente contratto sentita la Camera di Commercio, al momento del prelievo per tutti gli altri.

Il datore di lavoro deve fornire gratuitamente all'impiegato che esplica la sua attività nell'azienda una abitazione decorosa provvista di impianti di illuminazione e sufficiente per sè e la sua famiglia; permetterà inoltre l'uso di un appezzamento di mq. 200 per l'orto e il pollaio. Per accordi tra le parti tali corresponsioni potranno essere sostituite da altre di valore equivalente.

Resta stabilito che, ai soli effetti del pagamento della 13ª mensilità, ferie non godute, indennità di licenziamento, preavviso ecc. l'ammontare in denaro di tali corrisponsioni deve essere valutato in misura pari al 6% dello stipendio in denaro ed in natura.

Per coloro ai quali, sempre agli effetti del precedente comma, hanno casa di abitazione fuori dall'azienda, non fornita dal datore di lavoro, il compenso per la abitazione, l'orto, il pollaio e l'illuminazione sarà computato nella misura pari all'8% dello stipendio in natura e denaro.

In difetto dell'alloggio nell'azienda, le parti concorderanno le modalità perchè l'impiegato che esplica la sua attività in essa possa abitare il più vicino possibile all'azienda, e usufruire, nei limiti delle possibilità, di un mezzo di trasporto, per raggiungere l'azienda stessa e disimpegnare le proprie mansioni. Se il mezzo di trasporto è di proprietà dell'impiegato verrà concordato tra le parti un equo compenso che dovrà risultare distinto dalla retribuzione. Nel caso in cui l'impiegato conviva in azienda l'ammontare delle ritenute per vitto ed alloggio verrà determinato alla fine di ogni annata agraria a cura delle parti, o in mancanza di accordo, con l'intervento delle organizzazioni contraenti. Altrettanto sarà fatto per la determinazione del valore dei generi qualora l'impiegato rinunci di ritirarli in natura.

Agli effetti del presente contratto le aziende agricole vengono classificate in tre gruppi: il primo gruppo con superficie fino a 60 c. v., il secondo gruppo con superficie da 60 a 150 c. v., il terzo gruppo con superficie oltre i 150 campi vicentini.

Tali superfici si intendono per aziende condotte in economia, con mano d'opera salariata od a compartecipazione (terzeria). Nel caso la conduzione avvenga con una o più mezzadrie le suindicate superfici vanno moltiplicate per due. Per le aziende date in affitto vanno moltiplicate per tre. Nelle aziende con conduzione mista il computo della superficie va fatto riportando al caso della conduzione in economia le parti con forme diverse di conduzione, riducendone proporzionalmente, come sopradetto, le relative superfici.

Per le aziende del primo gruppo non si dà luogo alla classifica di direttore tecnico e amministrativo nè a quella di impiegato di concetto. Per quelle del secondo gruppo non si dà luogo alla classifica del direttore tecnico ed amministrativo.

Si intende che per ogni rapporto di lavoro vale non la grandezza totale dell'azienda, ma la grandezza cui il rapporto si estende.

Minimi di stipendio

Con riferimento alla classificazione di cui all'art. 3, ed a quanto sopra specificato i minimi di stipendio mensile vengono stabiliti come al seguente prospetto:

	STIPENDI MENSILI		
	Primo gruppo	Secondo gruppo	Terzo gruppo
1) Direttori tecnici ed amministrativi	—	—	70.000
2) Impiegati tecnici ed amministrativi di concetto:			
a) agenti e fattori; capo contabile	—	50.000	55.000
b) contabili e sottoagenti	—	40.000	45.000
3) Impiegati d'ordine:			
a) gastaldi	33.000	40.000	45.000
b) aiuto contabili	30.000	35.000	40.000
c) capo magazziniere	—	35.000	40.000

Agli impiegati di cui sopra già in servizio presso la stessa azienda con la medesima qualifica all'entrata in vigore del presente contratto i minimi salariali sopra riportati saranno maggiorati:

del 5% se in servizio da almeno 5 anni;

del 10% se in servizio da almeno 10 anni;

del 15% se in servizio da oltre 10 anni.

Art. 16.

AUMENTI DI STIPENDIO

Indipendentemente dal trattamento individuale più favorevole di cui l'impiegato possa godere, l'impiegato stesso ha diritto ad aumenti di stipendio, in numero non superiore a cinque di cui i primi tre triennali e successivi due quadriennali, nella misura del 5 % sui minimi di stipendio contrattuali delle categorie cui egli appartiene e vigenti al momento di ogni singolo scatto.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto percepito.

In caso di variazione collettiva dei minimi di stipendio contrattuali agli aumenti periodici già maturati verranno apportate le stesse variazioni percentuali.

L'anzianità ai fini del computo degli scatti di cui al primo comma del presente articolo decorrerà dall'11 novembre 1956.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla 13ª mensilità, pari alla retribuzione lorda mensile percepita nel mese di dicembre.

La 13ª mensilità verrà corrisposta alla fine dell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno solare.

Il mese iniziato viene considerato intero.

Art. 18.

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio l'impiegato agricolo avrà diritto al seguente trattamento:

a) a 3 mesi di stipendio intero e 2 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore a 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 4 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nei casi di infortunio o malattia l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto fino alla durata di 12 mesi ma senza diritto alla corresponsione dello stipendio una volta superati i limiti di cui alle lettere *a*) e *b*).

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae per altri 12 mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato mediante corresponsione della indennità costitutiva di preavviso e di quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza del presente contratto.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata, per un periodo di 6 mesi dall'inizio dell'assenza, corrispondendole l'intera retribuzione durante i primi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa abbia diritto a percepire per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni dell'art. 18, quando risultino più favorevole alla impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per la gravidanza o puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 20.

ASSICURAZIONI SOCIALI E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per invalidità, vecchiaia e tubercolosi e per gli assegni familiari, valgono le disposizioni di legge in materia.

Art. 21.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere i dipendenti impiegati alla Cassa nazionale di assistenza per gli impiegati agricoli e forestali e di versare i relativi contributi.

Frattanto le parti stesse applicheranno ai dirigenti ed agli impiegati il trattamento previdenziale ed assistenziale previsto dal relativo contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescienza o previdenza ed assistenza dei dirigenti, dei tecnici agricoli e degli impiegati di aziende agricole, stipulato il 21 luglio 1938.

Art. 22.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Le spese vive per vitto, alloggio, viaggio e simili, sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al proprio servizio e nei limiti del mandato ricevuto dal condut-

tore dell'azienda, previa documentazione ove è possibile, dovranno essere rimborsate a parte alla fine del mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto, alloggio, dovrà applicarsi una maggiorazione del 10 % a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Le parti potranno stabilire per accordo una indennità fissa o giornaliera da corrispondersi a titolo di rimborso spese di vitto e alloggio per il caso in cui l'impiegato compia il viaggio per ragioni di servizio.

L'impiegato che fosse trasferito stabilmente da una azienda ad un'altra dello stesso proprietario avrà diritto al rimborso delle spese sostenute, previa documentazione, per il trasporto dell'intera famiglia, del mobilio, maggiorate del 10 %.

Art. 23.

VARIAZIONI DI SERVIZIO

Il passaggio dell'impiegato da un servizio ad un altro in una stessa azienda o da una azienda ad un'altra dello stesso proprietario o conduttore, non costituisce interruzione del rapporto.

Art. 24.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA

Nel caso di cessione, trasformazione, trapasso di azienda, il rapporto d'impiego non si risolve e l'impiegato conserva tutti indistintamente i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare. L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare avrà diritto a tutte le indennità come se fosse stato licenziato.

In caso di cessazione, liquidazione, riduzione della azienda o di fallimento del titolare di questa, l'impiegato ha diritto egualmente alla indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) biasimo scritto;

c) multa da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di due giornate di stipendio e non oltre il termine di un mese dall'accertamento della mancanza;

d) sospensione del servizio e dell'assegno in denaro per un periodo non superiore ad un mese;

e) licenziamento in tronco quando ricorrono gli estremi di cui all'art. 28 e secondo le norme in esso contenute.

I provvedimenti saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e solo dopo udite le giustificazioni dell'impiegato.

Il licenziamento sarà notificato a mezzo lettera raccomandata.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dall'impiegato e conseguente risarcimento.

Art. 26.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto, oltre i casi particolarmente contemplati nel presente contratto, avviene nel modo seguente:

1) per licenziamento da parte del datore di lavoro;

2) per dimissioni da parte dell'impiegato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono darsi per iscritto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo seguente e saranno possibilmente notificati in modo che la cessazione abbia luogo alla fine dell'anno agrario.

Art. 27.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto d'impiego non può avvenire senza preavviso, ed il termine di esso è stabilito nel modo seguente: in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

Per gli impiegati di concetto:

a) a 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

b) a 6 mesi in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 8 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 10 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio superiore ai 15 anni.

Per gli impiegati d'ordine:

a) 2 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 5 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 6 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il termine utile di preavviso in caso di dimissioni da parte dell'impiegato d'ordine è di mesi uno, da parte dell'impiegato di concetto è stabilito in mesi tre.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte, nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte contraente, una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente al periodo di omesso preavviso. I termini di preavviso decorrono in ogni caso dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del conduttore dell'azienda e di corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso è in facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di 2 mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato quando questi provi di dover partecipare a concorsi per la assunzione di un nuovo impiego.

Art. 28

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto nè il preavviso nè la indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Tra le parti sono da considerarsi giuste cause di licenziamento senza preavviso, nè indennità, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) condanne penali, anche condizionali, per fatti lesivi all'o...e;

c) abuso di potere, disonestà, grave trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

d) recidività in mancanze gravi: mancato riserbo tale da causare grave danno al nome e agli interessi dell'azienda, che abbiano dato luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Sono da considerarsi fra le altre, giuste cause di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione o ritardato pagamento di esso di oltre tre mesi;

c) modifica delle pattuizioni contrattuali se non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa sono dovute all'impiegato la indennità di preavviso oltre quella di anzianità, come se fosse avvenuto il licenziamento. In caso di licenziamento o di dimissioni in tronco è in facoltà dell'impiegato di usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla notifica, previa corresponsione di equo canone di affitto da stabilirsi sull amedia totale dei fitti.

Al termine del secondo mese l'impiegato dovrà lasciare libera l'abitazione da persone e cose senza necessità di ulteriore disdetta.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego, non ai sensi dell'art. 28, all'impiegato spetta una indennità di anzianità pari all'importo di una mensilità di stipendio per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte dell'impiegato tutte le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, spetteranno al coniuge ed ai congiunti non oltre il 4° grado, come se fosse avvenuto il licenziamento secondo il presente contratto.

L'accantonamento dell'indennità di anzianità verrà effettuata secondo le norme previste dal contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza e assistenza dei dirigenti, dei tecnici agricoli e degli impiegati di aziende agricole, stipulati il 21 luglio 1938.

Art. 30.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione dell'indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'indennità suddetta deve essere calcolata sullo stipendio determinato come dall'articolo 15 dovuto all'impiegato all'atto della cessazione del rapporto d'impiego o alla data del decesso dell'impiegato;

2) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione con mansioni impiegatizie, compresi gli eventuali periodi di prova e di apprendistato;

3) nel computo è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi, periodo di assenza per malattia o infortunio:

4) è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se in mancanza di questo fosse stata corrisposta la relativa indennità;

5) il mese incominciato si considera intero, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi dell'anno, mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il sesto mese di servizio.

Art. 31.

MODALITÀ DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

All'atto della cessazione del rapporto l'impiegato agricolo ha diritto ad ottenere dal datore di lavoro un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale ha prestato servizio, della qualifica, delle mansioni che gli erano state affidate e ciò indipendentemente da qualsiasi controversia che potesse sorgere circa i reciproci diritti.

E' fatto obbligo all'impiegato di effettuare, al momento della cessazione del servizio, in caso di licenziamento in tronco all'atto della sua notifica, la riconsegna di quanto gli sia stato effettivamente affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate: tra l'altro i libri di carico e scarico, consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti ecc. Effettuata la riconsegna di quanto già affidato all'impiegato, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

Contemporaneamente alla riconsegna da parte dello impiegato di quanto affidatogli, è fatto obbligo al datore di lavoro di effettuare la liquidazione delle indennità di anzianità e di mancato preavviso totale o parziale o comunque di concordare e sottoscrivere l'ammontare di tali indennità, stabilendo un termine entro il quale dovrà provvedere al pagamento di esse.

Art. 32.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende i rapporti di impiego per tutto il periodo di servizio militare di leva e l'impiegato ha dirit-

to alla conservazione del posto, purchè, in base all'articolo 2 del D.L.C.P.S. n. 303 del 13 settembre 1948, abbia oltre 3 mesi di dipendenza dal datore di lavoro, con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computato agli effetti dell'anzianità, salvo patto scritto in contrario più favorevole all'impiegato.

In caso di richiamo ordinario sotto le armi, il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio in denaro.

Limitatamente a tale periodo di tempo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura, nonchè le concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per esigenze della sostituzione. L'impiegato richiamato alle armi per le esigenze militari di carattere eccezionale gode dello speciale trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 33.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutti i reclami di stretto carattere individuale dovranno seguire le consuetudini norme disciplinari dell'azienda e verranno risolti direttamente con gli impiegati interessati e i datori di lavoro o chi per essi.

In caso di controversia nell'applicazione ed interpretazione del presente accordo e nello svolgimento del rapporto di impiego, le rispettive Organizzazioni sindacali, dietro richiesta di una delle parti o di entrambe si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 34.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie di carattere collettivo che dovessero insorgere in sede di applicazione e di interpretazione del presente contratto saranno deferite alle Organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo di conciliazione.

Art. 35.

DISPOSIZIONI GENERALI

I contratti individuali preesistenti all'entrata in vigore del presente contratto dovranno adeguarsi alle norme in questo previste e ciò entro un anno dalla sua entrata in vigore salvaguardando le condizioni di maggior favore per il prestatore di lavoro esaminate nel loro complesso.

Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono le disposizioni della legge sull'impiego privato, le norme del codice civile, gli usi e le consuetudini locali.

Art. 36.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Salvo consuetudini o singoli contratti individuali che stabiliscono condizioni più favorevoli all'impiegato, il mese di stipendio per ogni anno di servizio prestato da computarsi agli effetti della indennità di anzianità, di cui all'art. 30, verrà corrisposto:

a) per gli impiegati di concetto a partire dal 1° gennaio 1923;

b) per gli impiegati d'ordine a partire dal 1° gennaio 1938.

Per il periodo 1° gennaio 1923 - 1° gennaio 1938, spetterà a questi ultimi una indennità pari a 20 giorni di stipendio per ogni anno di servizio prestato.

TABELLA

STIPENDI MENSILI IN VIGORE DAL 1° AGOSTO 1958 IN APPLICAZIONE DEGLI SCATTI DI SCALA MOBILE (Accordo nazionale del 26 aprile 1954).

	STIPENDI MENSILI		
	Primo gruppo	Secondo gruppo	Terzo gruppo
1) Direttori tecnici ed amministrativi . . .	—	—	75.243
2) Impiegati tecnici ed amministrativi di concetto:			
a) agenti e fattori: capo contabile	—	53.744	59.119
b) contabili o sottoagenti	—	43.032	48.367
3) Impiegati d'ordine			
a) gastaldi . . .	35.469	43.032	48.367
b) aiuto contabili	32.469	37.619	43.032
c) capo magazziniere	—	37.619	43.032

Visti, il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 11 dicembre 1961, n. 1633.

Norme su trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali delle provincie di Brescia e Sondrio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 aprile 1952, per gli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali:

Visto, per la provincia di Brescia, l'accordo collettivo integrativo 15 ottobre 1954, stipulato tra l'Associazione Industriale Bresciana e l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori - Settore Legno;

Visti, per la provincia di Sondrio:

il contratto collettivo integrativo 8 luglio 1952, stipulato tra il Sindacato Legno dell'Unione Industriali Valtellinesi e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Provinciale Sindacale;

l'accordo collettivo 5 maggio 1955, stipulato tra il Sindacato Legno dell'Unione Industriali Valtellinesi e l'Unione Sindacale Provinciale, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 9 della provincia di Brescia, in data 23 maggio 1960, n. 3 della provincia di Sondrio, in data 4 giugno 1960, del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati:

per la provincia di Brescia, l'accordo collettivo integrativo 15 ottobre 1954, relativo agli operai addetti all'industria del taglio boschi;

per la provincia di Sondrio, il contratto collettivo integrativo 8 luglio 1952 e l'accordo collettivo 5 maggio 1955, relativo agli operai addetti alle industrie boschive e forestali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese boschive e forestali delle provincie di Brescia e Sondrio.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *febbraio* 1962
Atti del Governo, registro n. 143, *foglio n.* 171. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 15 OTTOBRE 1954, PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEL TAGLIO BOSCHI DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

Addì 15 ottobre 1954, presso la sede dell'Associazione Industriale Bresciana

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE BRESCIANA rappresentata dal comm. *Brichetti G. Maria,* per la categoria interessata, assistito dal dott. *Ercole Donadio* dell'Associazione Industriale Bresciana

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE LAVORATORI - SETTORE LEGNO - rappresentata dal signor *Battista Morandini,*

si è proceduto

tenuto conto dell'accordo sul conglobamento delle retribuzioni del 12 giugno 1954, a fissare i seguenti minimi di retribuzione validi dal 1° ottobre 1954, per l'industria del taglio boschi della provincia di Brescia.

Art. 1.

a) *Legna da ardere*: vengono fissati i seguenti cottimi:

tondello, comprese le fascine (ricavate dalle stesse piante) . . . L. 240,60 al q.le

fascine . . . . » 330,30 »

Le tariffe comprendono fino a due tratte con filo a sbalzo: per ogni successiva tratta, oltre le prime 2 » 38 — »

b) *Legname da opera*: per le operazioni di taglio, lavorazione, scortecciamento e sezionatura delle piante sul letto di caduta . . . . » 660,50 al mc.

Per le operazioni di raggruppamento del legname su strade careggiabili o all'impianto di teleferica:

a) bosco comodo e con breve condotta . . . . » 526,90 »

b) bosco scabroso e di lungo tragitto . . . . » 660,50 »

c) per le operazioni di abbassamento con teleferica . . . . . . » 264,20 »

Art. 2.

Per i lavori ad economia vengono fissate le seguenti retribuzioni orar[ie]

a) specialista o teleferista provetto - capo boscaiolo . . . . . L. 194,30 orarie

b) boscaiolo e teleferista comune L. 174,45 orarie

c) manovale specializzato . . . » 165,15 »

d) manovale comune . . . . . » 154,90 »

Per gli operai dai 18 ai 20 anni: scarto del 10% sulla retribuzione oraria; per quelli dai 16 ai 18 anni: scarto del 30%.

Art. 3.

Sia la retribuzione a cottimo che ad economia sono comprensive, oltre che della paga, delle quote di rivalutazione, indennità di contingenza al 1° ottobre 1954, indennità di licenziamento, gratifica natalizia, ferie, festività nazionali, festività infrasettimanali, indennità di caropane (nella misura di L. 20 giornaliere), per le quali nulla è dovuto all'operaio.

Art. 4.

Le variazioni periodiche della indennità di contingenza oraria successive al 1° ottobre 1954 verranno riportate in cifra assoluta in variazione alle tariffe orarie della tabella di cui all'art. 2, precisando di considerare, ai soli effetti della contingenza, specializzati i lavoratori di cui al punto *a*), qualificati i lavoratori di cui al punto *b*).

Nelle tariffe di cottimo di cui all'art. 1, le variazioni giornaliere della indennità di contingenza, che si conviene venga riferita a quella stabilita per il manovale specializzato, apporteranno una variazione in cifra assoluta dei compensi al quintale e mc. nelle seguenti misure:

1) *Legna da ardere*:

a) per il tondello: di un quinto delle variazioni giornaliere della contingenza;

b) per le fascine: di un quarto delle variazioni giornaliere della contingenza.

2) *Legna da opera*: taglio, lavorazione, scortecciamento e sezionatura delle piante sul letto di caduta: variazioni in ragione di un mezzo delle variazioni giornaliere della contingenza :

a) bosco comodo e con breve condotta: un terzo delle variazioni giornaliere della contingenza;

b) bosco scabroso e di lungo tragitto: un mezzo delle variazioni giornaliere della contingenza;

c) per le operazioni di abbassamento con la teleferica: un quinto delle variazioni giornaliere della contingenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 8 LUGLIO 1952, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 30 APRILE 1952 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE BOSCHIVE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

In Sondrio, addì 8 luglio 1952

tra

il SINDACATO LEGNO DELL'UNIONE INDUSTRIALI VALTELLINESI, rappresentato dal suo presidente dott. *Domenico Carini*, assistito dal direttore dell'Unione rag. *G. Zagnoni*,

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Giorgio Carretto*, assistito dai sigg. *Chiarelli Giulio* e *Moroni Bortolo;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE rappresentata dal rag. *Carlo Achille*, assistito dai sigg. rag. *Carlo Grassi*, *Spano Ottavio* e *Bordoni Valerio*,

viene stipulato

il presente contratto collettivo di lavoro, integrativo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria boschiva e forestale del 30 aprile 1952 da valere per tutto il territorio della provincia di Sondrio.

Art. 1.

CATEGORIE DEGLI OPERAI

CAPI OPERAI
CAPI BOSCAIOLI - CAPI TELEFERISTI

Boscaioli specializzati

a) *teleferisti*: montatori specializzati - frenatori - riparatori della linea;

b) *boscaioli*: abbattitori (coloro che sanno abbattere le piante a regola d'arte) segnatori della sezionatura in tronco.

Boscaioli qualificati o di prima categoria

a) impiantatori di fili a sbalzo;

b) abbattitori non contemplati nella categoria precedente - affilalame - squadrino - conducente di mulo.

Boscaioli comuni o di seconda categoria

a) *teleferisti*: lavoratori addetti alla teleferica senza funzioni specifiche;

b) *boscaioli*: addetti al concentramento - sezionatori - fascinai.

Art. 2.

INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO

A norma dell'accordo interconfederale 6 dicembre 1945 si conviene che la categoria degli addetti all'industria boschiva e forestale, rimane incasellata nel gruppo merceologico *A*.

Art. 3.

SALARI

	Paga base	Rivalut.	Totale (paga + riv.)	Contingenza
Capi operai - Capi boscaioli - Capi teleferisti .	55 —	18,25	73,25	specializzato
Boscaioli specializzati sopra i 20 anni	49,50	18,25	67,75	specializzato
Boscaioli specializzati dai 19 ai 20 anni	45 —	17,90	62,90	spec. (18-20)
Boscaioli qualificati sopra i 20 anni	46,50	8,50	55 —	qualificato
Boscaioli qualificati dai 18 ai 20 anni	42,50	8,35	50,85	qual. (18-20)
Boscaioli comuni sopra i 20 anni.	43 —	4,25	47,25	comuni
Boscaioli comuni dai 18 ai 20 anni.	39 —	3,95	42,95	com. (18-20)
Boscaioli comuni dai 16 ai 18 anni.	30 —	3,10	33,10	com. (16-18)
Ragazzi sotto i 16 anni .	23,50	2,15	25,65	comuni (sotto i 16)

Le parti si danno atto che nel caso eccezionale che un operaio di età inferiore ad anni 20 compia un lavoro di qualifica superiore, a parità di capacità e di rendimento, dovrà percepire la retribuzione prevista per il lavoratore della stessa categoria di maggiore età.

Qualora nell'applicazione del contratto nazionale e del presente accordo provinciale avessero ad insorgere divergenze di interpretazione di carattere tecnico — con speciale riferimento alla classificazione ed al rendimento degli operai — si farà ricorso ad uno speciale Collegio tecnico di arbitrato, composto da un rappresentante del Sindacato industriali del Legno, da un rappresentante dell'Organizzazione dei Lavoratori, alla quale l'operaio si rivolgerà, presieduto da un funzionario del Corpo Forestale di Sondrio.

Le retribuzioni sopra riportate varieranno a seconda degli aumenti o delle diminuzioni concordate in sede nazionale per tutti i settori industriali.

Art. 4.

INDENNITÀ DI CAROPANE E INDENNITÀ DI MENSA

L'indennità di caropane rimane stabilita in L. 60 giornaliere.

L'indennità di mensa, in considerazione delle condizioni di lavoro, particolarmente disagiate, prestate fuori sede, viene fissata nella misura di L. 20 giornaliere.

Art. 5.

LAVORO A COTTIMO

Con riferimento agli articoli 17 e 20 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 30 aprile 1952, nel caso di lavorazione a cottimo, considerate le difficoltà in questa sede di stabilire le varie tariffe di cottimo e di tempi di resa, si chiarisce che il guadagno minimo per un determinato cottimo deve essere pari alla retribuzione di tante giornate di 8 ore lavorative, maggiorata del 20 % quante sarebbero occorse per effettuare quel lavoro da un prestatore d'opera diligente, capace e continuativa attività.

Eventuali reclami potranno essere presentati anche durante il corso del cottimo.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Con riferimento alla premessa del Contratto collettivo nazionale di lavoro 30 aprile 1952, le percentuali per il lavoro straordinario, festivo e notturno vengono fissate come segue:

lavoro straordinario feriale	20 %
lavoro straordinario festivo	45 %
lavoro festivo	35 %
lavoro notturno	30 %

Le suddette percentuali vanno conteggiate sulla retribuzione globale (paga base, contingenza e rivalutazione).

Art. 7.

UTENSILI DI LAVORO

Con riferimento al punto *d*) della premessa del Contratto collettivo nazionale di lavoro 30 aprile 1952 si precisa che tutti gli attrezzi di lavoro dovranno essere messi a disposizione dal datore di lavoro.

Nel caso questo non avvenga sarà riconosciuta al prestatore d'opera una indennità proporzionata al valore ed alla durata dell'attrezzo di proprietà di questo ultimo.

Art. 8.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

Alle maestranze destinate fuori Provincia e provenienti da altre provincie, dovrà essere corrisposta una speciale indennità da fissarsi fra le parti interessate, oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio.

Alle maestranze che vengono trasferite da una località all'altra della Provincia le Aziende corrisponderanno il rimborso delle spese di viaggio e degli eventuali pasti consumati fuori sede, oltre al pernottamento, che non dovranno essere inferiori a:

a) alle L. 500 per pasto;

b) alle L. 700 per pernottamento.

Art. 9.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto vale per tutto il territorio della Provincia di Sondrio.

Art. 10.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, la cui decorrenza è fissata dal 1° luglio 1952, avrà la durata del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 30 aprile 1952, con particolare riferimento alla norma transitoria dell'articolo 44 del Contratto stesso.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 5 MAGGIO 1955, PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE BOSCHIVE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

Addì 5 maggio 1955

tra

il SINDACATO LEGNO DELL'UNIONE INDUSTRIALI VALTELLINESI, rappresentata dal suo presidente cav. uff. dott. *D. Carini* e da una delegazione industriale

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal suo segretario reggente sig. *Isella Pierluigi*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dai sigg. *Carmelo Alesso* e rag. *Sergio Confortola*

in conformità del disposto dell'accordo 12 gennaio 1955, relativo al conglobamento delle retribuzioni nei confronti degli operai dell'industria dei prodotti del legno e degli operai dell'industria boschiva e forestale,

si sono concordati

i seguenti nuovi minimi unificati per i Gruppi merceologici *A*, *B* e *C* dei settori sopra menzionati.

SETTORE LEGNO

... *Omissis* ...

GRUPPO BOSCHIVO E FORESTALE
TAGLIO BOSCHI

	Paghe provinciali per operai in forza	Paghe nazionali per operai nuovi assunti
Capi operai - Capi boscaioli - Capi teleferisti	178,17	176,95
Boscaioli specializzati:		
sopra i 20 anni	172,67	171,40
dai 19 ai 20 anni	162,50	166,60
Boscaioli qualificati:		
sopra i 20 anni	157,80	153,90
dai 18 ai 20 anni	148,33	149,40
Boscaioli comuni:		
sopra i 20 anni	149,00	145,70
dai 18 ai 20 anni	138,75	136,00
dai 16 ai 18 anni	109,20	107,30
sotto i 16 anni	78,87	84,45

I minimi del settore Legno e di quello Boschivo Forestale hanno decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954 ai sensi dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151728) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 400